

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu • Työelämä • 12/2018

Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2018

Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus

Tommi Ålander – Keimo Sillanpää

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN: 978-952-327-304-7

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2018

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		7.5.2018
Tekijät	Tommi Ålander ja Keimo Sillanpää		
Julkaisun nimi	Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2018		
Diaari/hankenumero		Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-304-7	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-304-7		
Sivumäärä	128	Kieli	Suomi
Asiasanat	Euroopan globalisaatiorahasto (EGR), irtisanominen/irtisanoutuminen, urapolut, TE-palvelut		
Tiivistelmä <p>Euroopan globalisaatiorahasto (EGR) tukee globalisaation ja maailmanlaajuisen rahoitus- tai talouskriisin takia työttömäksi jääneitä työntekijöitä uudelleentyöllistymisessä ja uusien taitojen hankkimisessa. Suomessa EGR:n osarahoittamia EGR-hankkeita on toteutettu noin 10 vuoden ajan. Tässä tutkimuksessa tutkitaan EGR-toimintaa erityisesti viimeisimpien Suomen EGR-hankkeiden valossa. Tarkastelussa olivat STX Finland Rauma, Broadcom, Ohjelmistoalan hanke, Microsoft 1 ja 2 -hankkeet sekä Nokia 3 -hanke.</p> <p>EGR-hankkeiden tuensaajista oli elokuun 2017 tilanteessa runsaat 80 % löytänyt itselleen ratkaisun eli suurin osa edunsaajista oli työllistynyt palkkatyöhön ja pieni osa edunsaajista oli koulutuksessa. Noin 18 % heistä oli työttömänä. Omaan yritykseen työllistyneiden osuus oli selvästi suurempi kuin mitä on tullut ilmi aiemmissa EGR-selvityksissä. Tutkimuksessa tarkasteltiin työttömyyden päättymistä ja ratkaisun löytymistä Ohjelmistoalan hankkeen sekä Microsoft I ja II -hankkeiden edunsaajien osalta. Työttömäksi ilmoittautuneista EGR-tuensaajista noin kolmasosa on työllistynyt suoraan seuraavassa vaiheessa. Reilu puolet edunsaajien joukosta puolestaan on edennyt erilaisten koulutusten, opiskelun tai valmennusten kautta. Ainoastaan 6 %:lla edunsaajista työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti. Osa irtisanotuista ei ilmoittaudu työttömiksi työnhakijoiksi ollenkaan, vaan he pääsääntöisesti työllistyvät suoraan uusiin työpaikkoihin tai saamansa irtisanomispaketin aikana. Koulutusten, opiskelun ja valmennusten kautta edenneiden EGR-tuensaajien kohdalla varsinkin työvoimakoulutus, mutta myös valmennus vievät melko vahvasti kohti työllistymistä palkkatyöhön.</p> <p>EGR-edunsaajat näkevät TE-palveluiden merkityksen oman työllistymisensä kannalta melko kaksijakoisesti: osalle palveluilla ei ole ollut merkitystä, mutta osalle on. Suurimmalle osalle heistä, jotka eivät ole saaneet palveluista hyötyä työllistymiseensä, apu ei ylipäänsä ole ollut tarpeen tai sitä ei ole edunsaajien mukaan ollut saatavilla. TE-palvelut merkitykselliseksi kokeneet EGR-edunsaajat ovat palveluiden avulla mm. työllistyneet ja päivittäneet osaamistaan.</p>			
TEM yhdyshenkilö: Alueet ja kasvupalvelut -osasto / Tapani Kojonsaari, puh. 029 504 7070			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		7.5.2018
Författare	Tommi Ålander och Keimo Sillanpää		
Publikationens titel	Stöd för förändring – en utvärdering av resultaten och effekterna av EFG-verksamheten		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 12/2018		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-304-7	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-304-7		
Sidantal	128	Språk	Finska
Nyckelord	Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (EFG), avsked/ uppsägning, karriärstigar, arbets- och näringstjänster		
Referat <p>Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (EFG) hjälper dem som blivit arbetslösa till följd av globaliseringen och den globala finans- eller ekonomiska krisen att få sysselsättning och skaffa sig nya färdigheter. I Finland har man genomfört EFG-projekt som delfinansierats genom EFG i cirka tio år. Denna studie behandlar EFG-verksamheten särskilt i ljuset av de senaste EFG-projekten i Finland. Granskningen omfattande TX Finland Rauma, Broadcom, Programvarubranschen, projekten Microsoft 1 och 2 samt projektet Nokia 3.</p> <p>Av de som erhållit stöd genom EFG-projekten hade i augusti 2017 drygt 80 procent funnit en lösning, det vill säga största delen av förmånstagarna hade funnit sysselsättning i lönearbete och en liten del av förmånstagarna utbildade sig. Cirka 18 procent av dem var arbetslösa. Andelen förmånstagare som var sysselsatta i eget företag var tydligt större än vad som framgick av tidigare EFG-utredningar. I studien granskades hur man hade fått bukt med arbetslösheten och funnit lösningar i fråga om förmånstagarna i projekten Programvarubranschen samt Microsoft I och II. Av de EFG-förmånstagare som hade uppgett sig vara arbetslösa hade cirka en tredjedel funnit sysselsättning direkt i följande skede. Drygt hälften av förmånstagarna har däremot gått vidare genom olika utbildningar, studier eller träningar. Hos enbart sex procent av förmånstagarna har arbetslösheten förlöpt oavbrutet. En del av de som sägs uppger sig inte alls som arbetslösa, utan i regel finner de sysselsättning direkt eller under tiden de erhåller uppsägningspaketet. När det gäller EFG-förmånstagare som gått vidare via utbildning, studier och träningar ger i synnerhet arbetafskraftsutbildningen, men även träning ganska bra redskap för att finna sysselsättning i lönearbete.</p> <p>EFG-förmånstagare ser ganska tudelat på betydelsen av arbets- och näringstjänsternas betydelse för deras egen sysselsättning: för en del hade tjänsterna ingen betydelse, medan de för andra hade. Största delen av dem som inte haft någon nytta av tjänsterna att finna sysselsättning behövde överhuvudtaget inte hjälp eller så fanns det enligt dem ingen hjälp att tillgå. De EFG-förmånstagare som fann arbets- och näringstjänsterna betydelsefulla har med hjälp av tjänsterna bland annat funnit sysselsättning och uppdaterat sin kompetens.</p>			
Kontaktperson vid ANM: Avdelningen för regioner och tillväxttjänster / Tapani Kojonsaari, tfn 029 504 7070			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutitilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		7 May 2018
Authors	Tommi Ålander and Keimo Sillanpää		
Title of publication	Support for change - Evaluation of the achievements and impact of EGF activities		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 12/2018		
Register number		Subject	Enterprises
ISBN PDF	978-952-327-304-7	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-304-7		
Pages	128	Language	Finnish
Keywords	European Globalisation Adjustment Fund (EGF), job terminations/ resignation, career paths, TE Services		
Abstract			
<p>The European Globalisation Adjustment Fund (EGF) supports people who have been made redundant as a result of globalisation or the worldwide economic and finance crisis, in finding new work and acquiring new skills. In Finland, projects part-funded by the EGF have been implemented over a period of some 10 years. This research examines EGF activities, particularly in the light of the latest Finnish EGF projects. The STX Finland Rauma, Broadcom, Software sector project, the Microsoft 1 and 2 projects and the Nokia 3 project were examined.</p> <p>The situation in August 2017, was that over 80% of those who had received aid from EGF projects had found themselves a solution i.e. most of the recipients had found salaried employment and a small proportion of recipients were in education/training. About 18% of them were unemployed. The proportion of those who were self-employed was clearly greater than had been seen in previous EGF studies. The study examined ending unemployment and finding solutions from the perspective of those who benefited from the Software sector project and from the Microsoft I and II projects. Of the EGF aid recipients who were registered as unemployed, about a third were employed directly in the following phase. A good half of the recipients had progressed through various kinds of training, study or coaching. Only 6% of recipients has been continuously unemployed. Some of those made redundant did not register as unemployed at all, but were mostly employed directly in new jobs or during the period covered by the redundancy package. Of the recipients of EGF aid who progressed through training, study and coaching, labour market training in particular, but also coaching, were quite effective in getting people employed in salaried jobs.</p> <p>The recipients of EGF aid are ambivalent about the importance of TE services with regard to their own employment: for some the services had no significance, but for others they had. Most of those who have not found the services to be useful in finding employment, either did not need help or, according to the recipients, it was not available. The recipients of EGF aid who did find TE services to be important, used the services to become employed and to update their skills.</p>			
Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Regions and Growth Services Department / Tapani Kojonsaari, tel. +358 29 504 7070			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

Esipuhe	9
Yhteenveto	11
1 Johdanto	16
1.1 Tausta	16
2 Arviointitutkimus ja tutkimuksen tietopohja	19
2.1 Tutkimuksen tavoite	19
2.2 Tutkimusta ohjaava ajattelutapa	20
2.3 Tutkimuksen tietopohja	22
3 Tutkimuksen tulokset	25
3.1 EGR-kohderyhmä URA-tietojen valossa	25
3.2 Irtisanomistilanteesta eteenpäin – urapolut	36
3.2.1 Työttömyys ja sen päättymisen	37
3.2.2 Työttömyyden alkamisen jälkeisiä urapolkuja	39
3.2.3 Urapolkujen eroavuuksia taustamuuttujien suhteen	44
3.2.4 Uudelleen työllistymisen suuntautuminen	51
Työllistyminen toimialojen näkökulmasta	51
Työllistyminen organisaatioiden ja ajan näkökulmasta	54
Työllistyminen ammattien ja osaamisen näkökulmasta	56
3.2.5 Opiskelun suuntautuminen	62
3.3 EGR-palvelut (erityisesti TE-palvelut) ja niiden merkitys	68
3.3.1 Palveluihin osallistuminen ja sen merkitys	69
3.3.2 EGR-palvelut ja irtisanomisia tehneet yritykset	83
3.4 Kumppanuusverkostojen hyödyntäminen EGR-toiminnassa	95
3.4.1 Kumppanuusverkostot	95
3.5 EGR-edunsaajat suhteessa muihin	101
3.5.1 Vertaileva tarkastelu	101
3.5.2 Laadullinen tarkastelu	104

Lähteet..... 114

Liitteet 115

ESIPUHE

Euroopan globalisaatiorahasto (EGR) perustettiin 10 vuotta sitten. Jäsenmaa voi hakea rahastosta tukea suurissa irtisanomistilanteissa joko globalisaation tai maailmantalouden kriisin vuoksi työttömäksi jäävien työntekijöiden uudelleentyöllistymisen auttamiseksi.

Suomi on ollut yksi suurimpia Euroopan globalisaatiorahaston hyödyntäjiä, vuosina 2015–2016 jopa kaikkein suurin paitsi saadun tukimäärän myös tuettujen edunsaajien lukumäärällä mitattuna. Globalisaatio on jättänyt pysyvän jäljen suomalaiseen työelämään.

EGR-tuen edut suuressa irtisanomistilanteessa ovat kiistattomat. Sen avulla turvataan riittävät resurssit ohjaukseen, erilaisiin koulutuksiin ja valmennuksiin sekä esimerkiksi palkkatukeen tilanteessa, jossa satoja, joskus jopa tuhansia työntekijöitä irtisanotaan lyhyen ajan sisällä. EGR mahdollistaa nopean ja vaikuttavan reagoinnin sekä räätälöidyt palvelut ja on siten osaltaan estämässä vaikean tilanteen muuttumisen vieläkin hankalammaksi. Haastavista lähtökohdista huolimatta ovat EGR-hankkeiden tulokset olleet mairittelevia: jopa yli 80% EGR-hankkeisiin osallistuneista on 2-vuotisen hankkeen päättyessä löytänyt itselleen uuden työpaikan, ryhtynyt yrittäjäksi tai aloittanut koulutuksen.

Nyt käsillä oleva arviointitutkimus tuottaa tietoa ja syventää käsitystä EGR-tuen todellisesta vaikutuksesta ja merkityksestä. Arviointitutkimuksessa selvitetään polkuja, joita pitkin EGR-toimenpiteisiin osallistuneet ovat sijoittuneet. Lisäksi arviointitutkimus antaa arvokasta tietoa mm. vaikuttavimmista EGR-toimenpiteistä, EGR-toimintaan liittyvistä kumppanuusverkostoista sekä yrittäjyyden edistämiseen liittyvien toimenpiteiden vaikutuksesta. Suositukset toiminnan tehostamiseksi ja

vaikuttavuuden parantamiseksi tullaan perusteellisesti puntaroimaan ja käsittelemään EGR-toimeenpanoon liittyvien tahojen kanssa.

Arviointitutkimus on hankittu Euroopan globalisaatiorahaston sekä työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella. Arviointitutkimuksen ovat toteuttaneet TK-Evalin erikoistutkijat Tommi Ålander ja Keimo Sillanpää, joita on syytä kiittää hyvin tehdystä työstä. Kiitos kuuluu myös työn toteutusta ohjanneelle työ- ja elinkeinoministeriön sekä ELY-keskusten edustajista koostuneelle ohjausryhmälle, jonka asiantunteva ohjaus on ollut työn lopputuloksen kannalta oleellinen.

Helsingissä 4.5.2018

Tapani Kojonsaari, erityisasiantuntija, EGR hallintoviranomainen

Yhteenveto

Tähän yhteenvetoon on koottu EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskevan arviointitutkimuksen keskeisimpiä havaintoja. Tutkimuksen toteutti TK-Eval toukokuun 2017 ja helmikuun 2018 välisenä aikana. Tutkimuksen tekijöinä olivat TK-Evalin erikoistutkijat Tommi Ålander ja Keimo Sillanpää.

Euroopan globalisaatorahasto (EGR) tukee globalisaation ja maailmanlaajuisen rahoitus- tai talouskriisin takia työttömäksi jääneitä työntekijöitä uudelleentyöllistymisessä ja uusien taitojen hankkimisessa. Suomessa näitä globalisaatorahaston osarahoittamia EGR-hankkeita on toteutettu rahaston perustamisen alkuvaiheista lähtien, eli noin 10 vuoden ajan. Suomen EGR-hankkeet ovat painottuneet vahvasti ICT-alaan. Tässä käsillä olevassa tutkimuksessa tutkitaan EGR-toimintaa erityisesti viimeisimpien Suomen EGR-hankkeiden valossa. Tutkimuksen kohteina oli sekä päättyneitä että vielä käynnissä olevia hankkeita. Päättyneistä hankkeista yleisellä tasolla tarkastelussa olivat STX Finland Rauma, Broadcom ja Ohjelmistoalan hanke. Käynnissä olevista hankkeista tarkasteltiin yleisellä tasolla Microsoft 1 ja 2 -hankkeita sekä Nokia 3 -hanketta. Tarkemmalla tasolla tutkimuksessa katsottiin Ohjelmistoalan hankkeen sekä Microsoft 1 ja 2 -hankkeiden toimintaa siten, että mm. näiden hankkeiden kohderyhmille, irtisanotuille tai irtisanoutuneille henkilöille, kohdistettiin tutkimuksessa omaa tiedonhankintaa. Tutkimuksen tuloksissa korostuu siten näiden kolmen EGR-hankkeen tarkastelun kautta saatu syvällisempi tieto.

Perustan tarkasteluille muodostaa EGR-tuensaajien työmarkkina-asema, eli se mihin tilanteeseen irtisanotut ovat edenneet irtisanomisen jälkeen. Em. kuuden EGR-hankkeen tuensaajista oli elokuun 2017 tilanteessa reilu 80 prosenttia löytänyt itselleen ratkaisun. Tämä tarkoittaa sitä, että suurin osa edunsaajista oli työllistynyt palkkatyöhön ja pieni osa edunsaajista oli koulutuksessa. Noin 18 prosenttia heistä puolestaan oli työttömänä. Työllistymisessä on nähtävissä isoja hankekohtaisia

eroja. Työllistymistä käsiteltiin kolmen EGR-hankkeen (Ohjelmistoalan ja Microsoftin hankkeet) osalta vielä tarkemmin tutkimuksen oman tiedonhankinnan avulla. Näiden hankkeiden edunsaajista melkein $\frac{3}{4}$ oli työllistynyt syksyn 2017 tilanteessa. Mielenkiintoinen havainto on omaan yritykseen työllistyneiden osuudessa, joka on selvästi suurempi kuin mitä aiemmissa EGR-tuensaajiin kohdistuneissa selvityksissä¹ on havaittu. Tie on käynyt yrittäjyyden polulle siten entistä useammin. Yrittäjyyttä on omalta osaltaan lisännyt joidenkin irtisanoneiden yritysten tukiohjelmat irtisanotuille yrityksen perustajille.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työttömyyden päättymistä ja ratkaisun löytymistä ns. polkuajattelun mukaisesti näiden kolmen hankkeen edunsaajien osalta. Osa irtisanotuista ei ilmoittaudu työttömiksi työnhakijoiksi ollenkaan, vaan he pääsääntöisesti työllistyvät suoraan uusiin työpaikkoihin tai he työllistyvät saamansa irtisanomispaketin aikana. Polkutarkastelu kohdistui tutkimuksessa EGR-tuensaajiin, jotka olivat ilmoittautuneet työttömiksi työnhakijoiksi irtisanomisen jälkeen. Näiden tuensaajien etenemistä oli mahdollista seurata. Työttömyyden alkamisen jälkeen seuraavassa vaiheessa keskimäärin noin kolmasosa edunsaajista on työllistynyt. Tämä joukko ei ole edennyt minkään koulutuksen, valmennuksen tms. kautta, mutta he ovat voineet saada neuvontaa ja ohjausta TE-toimistosta. Reilu puolet edunsaajien joukosta puolestaan on edennyt erilaisten koulutusten, opiskelun tai valmennusten kautta. Ainoastaan kuudella prosentilla edunsaajista työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että erittäin suuri osa EGR-tuensaajista on edennyt työttömyyden alkamisen jälkeen johonkin muuhun työmarkkina-asemaan ainakin väliaikaisesti.

Koulutusten, opiskelun ja valmennusten kautta edenneiden EGR-tuensaajien seuraavat vaiheet ovat mielenkiintoisia, sillä ne osoittavat omalta osaltaan myös saatujen palveluiden työllisyysvaikutuksia. Työvoimakoulutus ja opiskelu vievät melko vahvasti kohti työllistymistä palkkatyöhön. Erityisesti työvoimakoulutus vaikuttaa melko tehokkaalta väylältä edistää ICT-alan EGR-kohderyhmien työllistymistä palkkatyöhön. Myös valmennus vie melko ison osan kohdejoukosta kohti palkkatyötä, mutta sen työllistämisteho ei näyttäisi yltävän ihan samalle tasolle työvoimakoulu-

1 Ålander et al (2014). Tukea uusille urille Euroopan globalisaatiorahaston avulla sekä Sillanpää & Ålander (2016) Selvitys alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta STX Finland Rauman telakalta irtisanottujen keskuudessa

tuksen kanssa. Nämä havainnot puoltavat siten vahvasti työvoimakoulutuksen käyttöä myös jatkossa vastaavien kohderyhmien työllistämisen edistämisessä.

ICT-alan EGR-tuensaajien uudet työpaikat ovat löytyneet useimmiten edelleen samalta toimialalta. Uusista toimialoista EGR-edunsaajia ovat vetäneet eniten puoleensa rahoitusala, kone- ja metalliteollisuus, laivateollisuus ja autoteollisuus. Kaksi kolmesta työllistyneestä EGR-tuensaajasta työskentelee uudessa työpaikassaan samassa ammatissa kuin aikaisemmin. Lisäksi tuensaajat ovat päässeet hyödyntämään pääsääntöisesti hyvin kertynyttä osaamista, työkokemusta ja koulutustasoa nykyisissä töissään. Kokonaisuudessaan työnsisällöt eivät siten ole muuttuneet irtisanomisen johdosta isolla osalla irtisanotuista.

EGR-edunsaajien näkökulma oli keskeinen tutkimuksessa erityisesti saatujen palveluiden merkityksen osalta. EGR-palveluiden, tai tarkemmin ottaen TE-palveluiden, merkitys työllistymiseen on nähty edunsaajissa melko kaksijakoisesti. Osalle edunsaajia palveluilla ei ole ollut merkitystä työllistymisen kannalta ja osalle edunsaajia puolestaan on. Mielenkiintoa herättivät luonnollisesti ne syyt, miksi tällaista hyötyä ei ole syntynyt. Suurimmalle osalle tästä suhteellisen korkeasti koulutettujen edunsaajien joukosta, joka ei ole saanut palveluista hyötyä työllistymiseensä, apu ei ole ollut tarpeen tai sitä ei ole saanut. Näihin näkemyksiin liittyi vahvasti myös EGR-edunsaajista osan antama arvio, ettei TE-toimistolla ole heille avun antamiseen edes rahkeita. Esteenä nähtiin esimerkiksi TE-palveluiden ymmärryksen ja osaamisen puute auttaa korkeasti koulutettuja ja ICT-alan työttömiä. Tämä on näkynyt mm. haasteina työtarjousten osuvuudessa. Työpaikkojen on nähtykin löytyvän näille ICT-alan osaajille hyvin pitkälle muuta kautta.

TE-palveluiden vaikea saatavuus nousi myös esille haasteena osalle EGR-edunsaajia, eivätkä kaikki ole saaneet palveluita. Näiden havaintojen perusteella vaikuttaa siten siltä, että TE-palveluiden saanti on ollut EGR-tuensaajien joukossa selvästi epätaisaista. EGR-edunsaajat ovat jossain määrin keskenään eri asemassa riippuen siitä, missä TE-toimistossa he asioivat ja mihin ajankohtaan EGR-hanketta. Tämä onkin yksi EGR-toiminnan haasteista, eli kyetäänkö EGR-palveluilla kattamaan kaikki, jotka ovat oikeutettuja EGR-palveluihin ja vielä oikea-aikaisesti. Isot irtisanomistilanteet luovat kertarysäyksellä luonnollisesti myös ison haasteen palveluiden järjestämiselle, vaikka irtisanomisia pyritäänkin joissakin tapauksissa porrastamaan. Haastetta aiheuttaa myös viivästyminen palveluiden tarjoamisen aloittamisessa suhteessa irti-

sanomishetkeen. Kohtuullisen iso joukko EGR-tuensaajia tulisikin jatkossa tavoittaa paremmin ja heille pitäisi kyetä tarjoamaan apua työnhakuun aikaisempaa osuvammin. Alkuvaiheeseen olisi tarpeen luoda myös tehokkaammat keinot ja mahdollisuudet havainnoida ne EGR-tuensaajat, jotka eniten tarvitsevat apua ja ohjausta.

Osalle tuensaajista EGR:n tuella järjestetyt TE-palvelut ovat olleet merkityksellisiä työnhakemisen kannalta. Suurin osa EGR-tuensaajista on lisäksi saanut apua omaan tilanteeseensa TE-palveluista. Palveluiden avulla on saatu mm. päivitettyä osaamista ja vaikutettu työllistymisiin. Lisäksi palveluilla on ollut merkitystä laadullisina vaikutuksina näkyvinä asioina, kuten parantuneena luottamuksena tilanteesta selviämiseen. EGR-tuen voidaan sanoa näkyvän myös irtisanomisista tekevien yritysten suuntaan, vaikeivat yritykset itse olekaan tuensaajina. Yritykset ovat pystyneet tarjoamaan irtisanotuille henkilöille mm. laadukkaampia, monipuolisempia ja osuvampia palveluita EGR-tuensaajien saaman tuen ansiosta. EGR-tuella voidaan sanoa olevan erityisen suuri merkitys niissä tilanteissa, joissa yrityksellä ei ole itsellään varoja pannaan henkilöiden uudelleentyöllistymisen edistämiseen tai tilanteissa, joissa yritys lopettaa toimintansa. EGR-tuki on myös vaikuttanut siten, että TE-toimistoissa on ollut normaalia paremmat mahdollisuudet palvella EGR-tuensaajia. Tukea ja ohjausta on ollut tarjolla enemmän kuin EGR-hankkeisiin kuulumattomille TE-toimistojen asiakkaille. Tätä kautta on selvinnyt yhteydenpidossa mm. työnhakua jarruttavia tekijöitä, joihin on voitu tarpeen mukaan reagoida. EGR:n avulla on siten voitu vastata paremmin tuensaajien yksilöllisiin tarpeisiin. Henkilökohtaisen tuen ja palvelun sekä palveluiden räätälöinnin lisäksi oleellista on ollut myös palkkatuen parempi saatavuus, mahdollisuus yksilövalmennuksiin sekä mahdollisuus tavanomaista syvällisempien ja laadukkaampien valmennus- tai koulutusratkaisujen käyttöön.

TE-toimistot eivät luonnollisestikaan yksinään pysty vastaamaan isojen irtisanomistilanteiden jälkihoitoon. Kumppanuusverkostoilla ja erilaisella yhteistyöllä onkin ollut iso merkitys näihin tilanteisiin vastaamisessa ja yhteistyötä tehdään sekä valtakunnallisella että alueellisella tasolla. Koulutuksentarjoajat ja palveluidentuottajat ovat tässä kohtaa tärkeitä kumppaneita. Lisäksi irtisanovilla yrityksillä on parhaimmillaan tärkeä rooli irtisanottujen tilanteen edistämisessä.

Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa ja verrata EGR-edunsaajia vertailuryhmään, jotta nähdään, miten EGR-edunsaajien tilanne vertautuu muuten samalla taustalla ja samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita.

Vertailuryhmät muodostettiin niin toisiaan vastaavaksi kuin se oli tutkimuksessa mahdollista. Vertailuun liittyy aina joitakin epävarmuustekijöitä, joten tässäkin tutkimuksessa voidaan todeta vain suuntaa-antavalla tarkkuudella, että EGR-edunsaajat (Ohjelmistoalan hankkeen) näyttävät työllistyneen vertailuryhmää selkeästi paremmin. EGR-palvelut ovat omalta osaltaan olleet tukemassa EGR-edunsaajien matkaa kohti uudelleentyöllistymistä. Kaikille palveluilla ei ole ollut merkitystä tällä tiellä, mutta merkittävälle joukolle palvelut ovat tulleet isoon tarpeeseen.

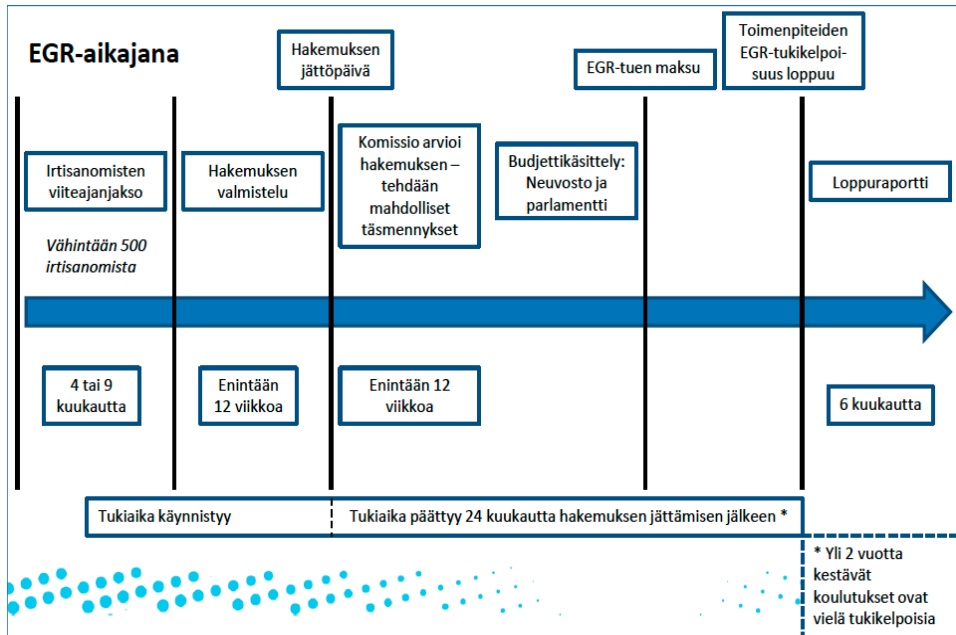
1 Johdanto

1.1 Tausta

Vuonna 2007 perustettu Euroopan globalisaatorahasto (EGR) auttaa maailman-kaupan muutosten tai maailmanlaajuisen rahoitus- ja talouskriisin vuoksi työttömiksi jääneitä työllistymään ja hankkimaan uusia taitoja. Tukea voi saada esimerkiksi silloin, kun suuryritys on lopetettu tai tuotanto on siirretty EU:n ulkopuolelle. Suomessa suurin syy EGR-tuen käyttöön on ollut henkilöstövähennykset, jotka ovat johtuneet EU:n ulkopuolisten kilpailijoiden markkinaosuuksien kasvamisesta. EGR-rahoitusta on vuosittain käytettävissä 150 miljoonaa euroa EU-tasolla aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteisiin. EGR tukee hankkeita, jotka auttavat irtisanottuja työllistymään tai perustamaan oman yrityksen. Rahaston tuki voi kattaa enintään 60 % hankkeen kustannuksista. Hakemukset käsitellään yhteispäätösmenettelyllä (komissio, neuvosto ja parlamentti), mutta ennen hakemuksen jättämistä hakemukselle haetaan jo komission alustava lupa. EGR-palveluita ovat neuvonta-, työnhaku- ja ammatinvalintapalvelut, erilaiset koulutukset, starttiraha, palkkatuki sekä työnhakumatkojen kulukorvaukset.

Globalisaatorahastoa voidaan hyödyntää pääsääntöisesti silloin, kun työttömäksi jää yli 500 työntekijää joko yhdestä yrityksestä (mukaan laskettuna myös yrityksen alihankkijoiden ja jatkojalostajien työntekijät) tai yhdeltä toimialalta samalla maantieteellisellä alueella tai toisiaan lähellä olevilta alueilta. EGR-hankkeita hallinnoivat ja toteuttavat viranomaiset ja hankkeiden kesto on kaksi vuotta. Seuraavassa kuvassa on tiivistetty EGR-prosessin yleispiirteinen eteneminen.

Kuvio 1. EGR työkaluna rakennemuutoksessa - prosessin eteneminen
(Korhonen ja Viljamaa, TEM)



Suomi on hakenut EGR-tukea jo useita kertoja. Ensimmäisen kerran tukea haettiin vuonna 2007 Perloksen irtisanomisten johdosta. Tämän jälkeen tukea on haettu vuosina 2012 ja 2013 Nokian irtisanomisten jälkeen, vuonna 2014 STX Finlandin Rauman telakan sulkemisen johdosta, vuonna 2015 Broadcomin irtisanomisten ta-
kia sekä vuonna 2015 ohjelmistoalan irtisanomisten johdosta. Tätä kirjoitettaessa käynnissä olevia EGR-hankkeita ovat Microsoft 1, Nokia Siemens Network, Microsoft 2 ja Kaupan ala (ja lisäksi Suomi veti komission kehotuksesta pois kesällä 2016 jättä-
mänsä Yliopistot-hakemuksen).

Suomen EGR-hankkeet ovat painottuneet vahvasti ICT-alaan ja näin on asian laita myös arviointitutkimuksessa. ICT-ala on ollut vakavassa rakennemuutoksessa ja tuhansia työntekijöitä on viimeisten vuosien aikana irtisanottu alalta. ICT-alan irti-
sanomiset ovat muista joukkoirtisanomisista poiketen kohdistuneet varsin hetero-
geeniseen joukkoon työntekijöitä, johon on kuulunut myös paljon korkeasti koulu-
tettuja henkilöitä. Kohderyhmän heterogeenisuus näkyy erityisesti Ohjelmistoalan

EGR-hankkeessa. Toisaalta korkeasti koulutettujen osuus on ollut korkea mm. Broadcomin hankkeessa. STX Rauman EGR-hankkeen kohderyhmä on puolestaan ollut vähemmän koulutettua ja mm. liikkuvuus työn perässä on tässä kohdejoukossa ollut hyvin vähäistä. EGR-hankkeiden kohderyhmät ovat kokonaisuudessaan työllistäneet itsensä irtisanomisen jälkeen melko harvoin aiemmin tehtyjen EGR-kohderyhmiin kohdistuneiden selvitysten mukaan. Esimerkiksi pääasiassa Nokialta ja siihen yhteydessä olevista yrityksistä irtisanotuista selvityksen mukaan vajaa kolme prosenttia ryhtyi yrittäjiksi.² STX Finland Rauman hankkeen kohderyhmistä yrittäjiksi ryhtyi puolestaan noin yksi prosentti.³ EGR-kohderyhmää kokonaisuudessaan on luonnehtinut myös varsin pitkä työkokemus. EGR-hankkeita on toteutettu eri puolilla Suomea, joten myös alueellisia eroja voidaan nähdä ja niitä voidaan pyrkiä huomioimaan myös tutkimuksessa.

2 Ålander et al (2014). Tukea uusille urille Euroopan globalisaatiorahaston avulla. Selvitys ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden urapoluista, Työ- ja elinkeinoministeriö.

3 Sillanpää & Ålander (2016) Selvitys alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta STX Finland Rauman telakalta irtisanottujen keskuudessa, Työ- ja elinkeinoministeriö.

2 Arviointitutkimus ja tutkimuksen tietopohja

2.1 Tutkimuksen tavoite

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on työ- ja elinkeinoministeriön 2.3.2017 päivätty tarjouspyyntö, jossa kuvataan EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskevan tutkimuksen tavoitteita ja tehtäviä seuraavasti.

Arviointitutkimuksen tavoitteena on tuottaa täsmällistä ja konkreettista tietoa EGR-hankkeiden tuloksista ja arvioida EGR-tuen vaikutuksia. Tavoitteena on myös arvioida EGR-tuen todellista vaikutusta toimialoilla ja alueilla, joilla sitä on hyödynnetty.

Tutkimuksen tavoitteet/tutkimusongelmat ovat seuraavat:

A. EGR-toimenpiteiden tuloksellisuus

- Missä määrin EGR-toimenpiteet ovat edesauttaneet edunsaajia työllistymään, ryhtymään yrittäjiksi, tai edistäneet muun pysyvän ratkaisun löytymistä?
- Millaisia polkuja pitkin, miten ja mihin EGR-toimenpiteisiin osallistuneet ovat sijoittuneet?
- Millaisia kumppanuusverkostoja EGR-toiminnassa on hyödynnetty ja onko EGR-toiminta synnyttänyt uusia kumppanuuksia?
- Missä määrin EGR-toimenpiteet ovat johtaneet ainoastaan tilapäiseen sijoittumiseen tai eivät ole johtaneet sijoittumiseen lainkaan?
- Miksi EGR-toimenpiteet eivät ole johtaneet tilapäiseen eivätkä pysyvään sijoittumiseen?

- Millaisia ohjausvaikutuksia EGR-toimenpiteillä mahdollisesti on ollut, liittyen esimerkiksi edunsaajien elämänhallintakykyihin, tulevaisuudenuskoon yms.?
- Onko EGR-toimenpiteillä onnistuttu edistämään uuden liiketoiminnan syntymistä?

B. EGR-toimenpiteiden vaikuttavuus

- Mikä on ollut EGR-toimenpiteiden vaikutus? Miten EGR-edunsaajien tilanne vertautuu muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita?
- Miten EGR-toimenpiteet ovat vaikuttaneet irtisanoviin yrityksiin?
- Mikä on ollut EGR-tuen vaikutus ICT-alan uudistumisessa sekä alan kilpailukyvyyn säilyttämisessä ja kehittämisessä?

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat EGR-hankkeiden edunsaajat.

2.2 Tutkimusta ohjaava ajattelutapa

Työssä noudatettiin taustalla muutamia ohjaavia ajattelutapoja. Seuraavissa kappaleissa on esitetty näistä keskeisimmät, jotka koskettavat erityisesti tutkimuksen omaa tiedonhankintaa.

Työssä otettiin huomioon seuraavat viitekehykset ja noudatetaan niistä johtuvia periaatteita:

- Tutkimuksen keskeisen aineiston muodostivat Euroopan globalisaatiotahaston hankkeiden kohderyhmään kuuluvilta irtisanotuilta tai irtisanoutu-neilta henkilöiltä (EGR-hyödynsaajat) **kyselymenetelmällä saadut tiedot** sekä **rekisteriaineistot**.
- Tutkimuksen tiedonhankinnan ja analysointien näkökulmana on ns. **monitaho- ja monimenetelmänäkökulma** (eli **triangulaatio**). Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa sitä, että kohderyhmää/toimintaa tarkastellaan erilaisten aineistojen sekä niiden analyysien avulla.

- Tutkimuksen keskeisenä näkökulmana on ns. **polkutarkastelu**. EGR-hyödynsaajien etenemistä seurataan tämän ajattelumallin mukaisesti.
- Tutkimustyössä huomioidaan myös tulevaisuusnäkökulma siinä mielessä, että havaintoja tehtäessä pyritään muodostamaan kuva siitä, mitä tutkimustulokset tarkoittavat tulevaisuuden näkökulmasta.
- Tutkimuksessa pyrittiin myös **vertailunäkökulmaan**. Tarkasteltiin, miten tutkimuksen EGR-kohderyhmä eroaa muista vastaamassa asemassa ja vastaavassa tilanteessa olevista. Lisäksi EGR-kohderyhmän sisällä pyrittiin vertailunäkökulmaan erilaisten ominaisuuksien suhteen.

Triangulaatio

Tutkimuksessa käytettiin taustalla ns. monitaho- ja monimenetelmänäkökulmaa, eli triangulaatiota. Tämä tarkoittaa sitä, että aineistojen ja tiedonkeruun, analyysin ja metodologian sekä kohderyhmien suhteen pyritään käyttämään useita eri menetelmiä ja selvityskysymyksiä pyritään tarkastelemaan useiden eri osallisten näkökulmasta. Rinnakkaisten menetelmien ja aineistojen käyttäminen parantaa tutkimuksen luotettavuutta, kun sama johtopäätös voidaan saavuttaa useilla eri lähestymistavoilla. Joissakin kohtaa selvitystyötä tämä voi tarkoittaa sitä, että myös ristiriitaiset havainnot voivat olla mahdollisia.

Summatiivinen ja formatiivinen näkökulma

Toiminnan onnistuneisuutta jälkikäteen tarkasteltaessa kyseessä on ns. **summatiivinen** näkökulma. Siinä kiinnitetään huomio toiminnan kautta aikaan saatuihin tuloksiin ja vaikutuksiin. Syitä tulosten saavuttamiseen ja saavuttamattomuuteen ei kuitenkaan voida ymmärtää, ellei tutkita prosesseja, toimeenpanoa, jonka kautta tulokset ja vaikutukset ovat syntyneet.

Selvittämisen kohteina voivat summatiivisessa näkökulmassa toki olla pelkästään saavutetut tulokset ja vaikutukset, joita mitataan erityisillä tulos- ja vaikutusindikaattoreilla. Tällöin saadaan kuva siitä, mitä tuloksia ja vaikutuksia on saavutettu sekä siitä, miten hyvin tavoitteeksi asetettuja tuloksia ja vaikutuksia on saavutettu. Tulosten mittaaminen ei kuitenkaan kerro, miksi mainitun kaltaisiin tuloksiin ja vaikutuksiin on päästy tai miksi tulokset ja vaikutukset ovat jääneet joiltakin osin saavuttamatta. Vastauksia näihin miksi-kysymyksiin saadaan ainoastaan prosesseja

analysoimalla. Tällöin puhutaan **formatiivisesta** näkökulmasta. Jos selvityksessä piitädään saavutettujen tulosten ja vaikutusten analysoinnissa ilman lopputulosten taustalla olevien syntyprosessien analysointia, jäädään toiminnan analysoinnissa pinnalliselle kuvauksen tasolle, eikä edistetä tyydyttävästi syiden ymmärtämistä ja kollektiivista oppimista. Kollektiivisen oppimisen tukemisen tulee olla selvityksen tavoitteena. Näin ollen tutkimuksen tulee antaa palautetta toiminnan tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden lisäksi myös tutkimuskysymysten rajoissa toimintamalliin liittyvien prosessin sujuvuudesta. Tässä kysymykseen tulee erityisesti TE-palveluiden ja niiden merkitykseen liittyvien kysymysten selvittäminen.

Tutkimuksessa pyritään tuomaan tietoa erityisesti vaikuttavuuden näkökulmasta. Tutkimus ei tukeudu kuitenkaan syvällisiin ekonometrisiin menetelmiin vaikuttavuuden tarkastelussa, vaan vaikuttavuutta – henkilöiden työttömyyden jälkeisiä urapolkuja – on pyritty tarkastelemaan yksinkertaisin tilastollisin menetelmin. Näiden menetelmien valintaa puolsi erityisesti vaikuttavuuden suhteellisen lyhyt aikaperspektiivi. Lisäksi tutkimuksessa kerätty tieto piti sisällään paljon myös laadullista aineistoa. Tutkimuksessa ei siten ole pyritty esittämään ns. nettovaikutuksia, mikä tässä tilanteessa tarkoittaisi mm. toimenpiteisiin osallistumisen vaikutusta verrattuna siihen, ettei kohderyhmä olisi osallistunut tutkimuksen kohteena oleviin toimenpiteisiin.

2.3 Tutkimuksen tietopohja

Tutkimuksen tiedot ja tiedonhankinta

Tutkimus aloitettiin toukokuussa 2017 tilaajan kanssa tehdyn sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Työtä varten haettiin työ- ja elinkeinoministeriöstä lupaa käyttää työ- ja elinkeinotoimiston asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) luovutettavia tietoja kohderyhmän henkilöistä. Lupa myönnettiin kesäkuussa 2017. Tämän jälkeen edettiin URA-aineistosta tehtäviin kohderyhmien poimintaan. Otannan toteuttamista suunniteltiin yhteistyössä tilaajan edustajien sekä ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksen (Keha-keskus) asiantuntijoiden kanssa. Yhteistyö oli hyvin oleellista, sillä tutkijoilla ei ollut pääsyä URA-järjestelmään, eikä siten tarkkaa tietoa järjestelmän antamista mahdollisuuksista ja rajoit-

teista selvityksen tiedonhankinnan näkökulmasta. Tilaajan edustajien kanssa käytiin keskusteluita otannasta ja sen sisällöstä, ja sitä kautta saatiin arvokasta tietoa tutkimuksen toteuttamiseksi.

Keha-keskukselta pyydettiin tiedot **URA-järjestelmästä EGR-kohderyhmäläisistä** seuraavista EGR-hankkeista: STX Finland Rauma, Broadcom, Ohjelmistoala, Microsoft 1 ja 2 sekä Nokia 3. Kokonaisuudessaan tässä tietomassassa oli 5621 henkilön tiedot. **Vertailuryhmätiedot** saatiin myös URA-järjestelmästä Keha-keskukselta. Vertailuryhmäksi valittiin EGR-hankkeisiin kuulumattoman ICT-alalta irtisanottujen ryhmä tilastoammattien mukaan. Yhdessä tutkimuksen ohjausryhmän kanssa **vertailuun** päätettiin ottaa EGR-hankkeista **Ohjelmistoala**. Vertailuryhmä Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmälle valittiin URA-tiedoista siten, että Ohjelmistoalan EGR-hankkeiden kohderyhmistä poimittiin ensin kaikkein yleisimmät tilastoammatit. Tämän jälkeen niistä poistettiin sellaiset tilastoammatit, jotka eivät vertailuryhmässä edustaisi välttämättä ICT-alaa. Ohjelmistoalan hankkeesta irtisanotut olivat samaan aikaan työnhaun aloittaneita kuin vertailuryhmän irtisanotut henkilöt. Poimintojen lopputuloksena vertailua varten kohderyhmien määrät olivat seuraavat: Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmä yhteensä 579 henkilöä ja vertailuryhmä yhteensä 1 348 henkilöä.

Tutkimuksessa toteutettiin myös **EGR-edunsaajille kysely** (asiakaskysely). Kyselyn kohderyhmäksi valittiin kolmen EGR-hankkeen edunsaajat: Ohjelmistoala, Microsoft 1 ja Microsoft 2. Kyselyaineistosta muodostui tutkimuksen pääaineisto, koska sen avulla oli mahdollista tarkastella kohderyhmän urapolkuja selkeämmin ja luotettavammin kuin URA-tietojen pohjalta oli mahdollista.

Asiakaskysely toteutettiin lokakuussa 2017. Se lähetettiin kohderyhmien yhteystietojen saatavuuden mukaan vastattavaksi sähköpostin välityksellä yhteensä 2667 henkilölle. Kyselyn kohderyhmän todellista kokoa määriteltäessä tulee ottaa huomioon sähköpostitse lähestytyjen henkilöiden saavuttaminen. Tästä kohderyhmästä ei saavutettu (tai vastaaja ei halunnut vastata) yhteensä 135 henkilöä vastaamaan kyselyyn. Näin ollen kyselyn todellisen kohderyhmän kooksi muodostui yhteensä 2 532 henkilöä. Sähköpostikyselyssä toteutettiin yksi muistutuskierros annetun vastaamisajan umpeuduttua, mikä lisäsin vastausten määrää hyvin. Tämän muistutuskierroksen jälkeen vastauksia oli kasassa kokonaisuudessaan 1 036 kpl. Vastausprosentti nousi kyselyssä noin 41 prosenttiin. Asiakaskyselyn vastausprosenttiin

pyrittiin vaikuttamaan etukäteen arpomalla kaikkien vastanneiden ja yhteystietonsa antaneiden kesken palkintoja.

Tutkimuksessa toteutettiin myös **kysely** EGR-hankkeiden kanssa tekemisissä olleille/oleville **EGR-asiantuntijoille** TE-toimistoissa sekä **EGR-koordinaattoreille** ELY-keskuksissa. Kysely kohdistui neljän ELY-keskusalueen vastaajille: Pirkanmaa, Pohjois-Pohjanmaa, Uusimaa ja Varsinais-Suomi. Vastauksia saatiin pääasiassa Ohjelmistoalan, Microsoft 1 ja Microsoft 2 -hankkeiden näkökulmista, mutta myös josain määrin Nokian eri hankkeiden (erityisesti Nokia 3), Broadcomin ja Kaupan alan näkökulmista. Kysely lähetettiin vastattavaksi sähköpostitse yhteensä 28 EGR-asiantuntijalle ja -koordinaattorille joulukuussa 2017. Tässäkin kyselyssä toteutettiin yksi muistutuskierros annetun vastaamisajan umpeuduttua, mikä lisäsi vastausten määrää. Tämän muistutuskierroksen jälkeen vastauksia oli yhteensä 20 kpl. Vastausprosentti nousi kyselyssä siten reiluun 71 prosenttiin.

Tutkimuksessa **haastateltiin** myös irtisanomisia tehneiden **yriytsten edustajia**. Haastatteluihin valikoitui kolmen yrityksen edustajia yhteensä neljä henkilöä. Haastatellut yritykset olivat Microsoft, Nokia ja Tieto. Haastattelut toteutettiin tammi-kuussa 2018. Lisäksi työssä on saatu tärkeää tietoa **tutkimuksen ohjausryhmän** tapaamisissa sekä tiedonvaihdossa.

3 Tutkimuksen tulokset

3.1 EGR-kohderyhmä URA-tietojen valossa

Raportin analyysiosion aluksi käsitellään tutkimuskysymyksiä URA-tietojen avulla.

Tässä luvussa pyritään omalta osaltaan tuomaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Missä määrin EGR-toimenpiteet ovat edesauttaneet edunsaajia työllistymään, ryhtymään yrittäjiksi, tai edistäneet muun pysyvän ratkaisun löytymistä?
- Onko EGR-toimenpiteillä onnistuttu edistämään uuden liiketoiminnan syntymistä?

EGR-arviointitutkimusta varten saatiin URA-järjestelmästä tiedot järjestelmään kirja-
tuista EGR-kohderyhmän henkilöistä. Seuraavissa taulukoissa esitetään heidän taustatietojaan hankekohtaisesti.⁴

EGR-kohderyhmässä **sukupuolijakauma** on selvästi miesvoittainen: miehiä on noin 74 prosenttia ja naisia 26 prosenttia. STX Rauman ja Broadcomin EGR-kohderyhmissä miesten osuus on vielä selvästi suurempi lähestyen 90 prosenttia ko. ryhmien edustajista. Naisten osuus on suurimmillaan Microsoft 2:n kohderyhmässä, mutta siinäkin heidän määränsä ei ihan nouse kolmasosaan kohderyhmästä (ks. lisää liitetäulukko).

4 Tutkimusta varten saaduissa URA-tiedoissa Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmää koskevia tietoja oli yhteensä 537 henkilön osalta. Microsoft 2 -hankkeeseen kuuluu kokonaisuudessaan kuitenkin yht. 1215 henkilöä (hankehakemuksen mukaan). Näin ollen Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmää koskevat havainnot muodostavat otoksen koko hankkeen kohderyhmästä.

EGR-kohderyhmässä on eniten eli lähes neljäsosa 40–44-vuotiaita. STX Rauman EGR-kohderyhmä eroaa muista EGR-ryhmistä selvästi siten, että siinä henkilöt ovat reilusti vanhempia kuin muissa ryhmissä; 60-vuotta täyttäneiden osuus on STX:n Rauman telakalta irtisanottujen joukossa melkein 27 prosenttia. Toista ääripäätä edustaa Broadcom-hanke, jossa 60-vuotta ja sitä vanhempien osuus on vain 1,3 prosenttia (ks. lisää liitetaulukko).

URA-aineiston perusteella EGR-kohderyhmään kuuluvista noin 95 prosenttia on suomalaisia. Microsoft 1:n ja Microsoft 2:n EGR-kohderyhmät ovat keskimääräistä heterogeenisempia kansalaisuuksien suhteen; niissä molemmissa suomalaisten osuus on 92,2 prosenttia ja suurimmat muut kansalaisuusryhmät muodostavat intialaiset ja kiinalaiset yhteensä noin kolmen prosentin osuudella.

Yleisimmät ammattinimikkeet koko tutkimuksen kohteena olevassa EGR-kohderyhmässä ovat ohjelmistosuunnittelija (7,8 %) ja tietotekniikan insinööri (7,0 %). Yksittäisten EGR-hankkeiden kohderyhmät eroavat toisistaan ammattijakauman monimuotoisuuden osalta siten, että homogeenisimman ryhmän muodostaa Broadcomin EGR-kohderyhmä ja heterogeenisimman Microsoft 2:n EGR-kohderyhmä. Kymmentä yleisintä ammattinimikettä edustavat henkilöt käsittävät STX Rauman kohdalla 44 prosenttia kohderyhmästä, Broadcomin kohdalla 65,9 prosenttia kohderyhmästä, Ohjelmistotalon kohdalla 47,8 prosenttia kohderyhmästä, Microsoft 1:n kohdalla 42,4 prosenttia kohderyhmästä, Microsoft 2:n kohdalla 36,9 prosenttia kohderyhmästä ja Nokia 3:n kohdalla 49,3 prosenttia kohderyhmästä.

Jaettaessa koko EGR-kohderyhmän asiakkuudet **alueellisten TE-toimistojen mukaisesti** selvästi eniten heitä on Uudenmaan TE-toimiston alueelta: 1759 henkilöä, jotka muodostavat koko EGR-kohderyhmästä lähes kolmanneksen (31,3 %) (seuraa va taulukko). Johtuen EGR-projektien alueellisesta luonteesta kohderyhmän henkilöt ovat keskittyneet Uudenmaan lisäksi Varsinais-Suomen, Pohjois-Pohjanmaan, Pirkanmaan ja Satakunnan TE-toimistojen alueille. Asiakkaita on myös hyvin pienessä määrin muiden TE-toimistojen alueilla, sillä asiakkaat ovat saattaneet pendelöidä toiselta alueelta näille em. viidelle TE-toimistoalueelle tai he ovat saattaneet muuttaa irtisanomisen jälkeen toiselle TE-toimiston alueelle.

Taulukko 1. EGR-kohderyhmän henkilöiden asiakkuus alueellisten TE-toimistojen mukaan, henkilömäärät TE-toimistoittain ja heidän osuutensa kaikista ao. ryhmän edustajista koko kohderyhmän osalta sekä asiakasosuudet EGR-hankkeittain. (URA, tiedot saatu 23.8.2017.)

Alueellinen TE-toimisto	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjel- mistoala	MS 1	MS 2*	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Uusimaa	1 759	31,3	-	6,9	41,7	26,9	46,6	51,3
Varsinais-Suomi	1 202	21,4	9,7	11,5	6,7	42,1	46,9	0,3
Pirkanmaa	830	14,8	0,6	2,7	15,9	24,6	0,7	19,2
Kaakkois-Suomi	29	0,5	0,2	0,2	0,6	0,6	0,6	0,5
Etelä-Savo	6	0,1	-	0,2	0,2	0,1	-	-
Pohjanmaa	21	0,4	0,2	0,8	0,3	0,4	0,6	0,3
Keski-Suomi	20	0,4	0,0	0,4	0,2	0,7	-	0,3
Pohjois-Savo	13	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,4	0,4
Pohjois-Karjala	10	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3
Kainuu	10	0,2	-	0,8	0,3	0,1	-	-
Pohjois-Pohjanmaa	1 015	18,1	0,2	72,2	30,5	1,7	1,3	24,1
Lappi	30	0,5	-	2,3	0,8	0,3	0,2	0,3
Satakunta	580	10,3	88,5	0,6	0,4	0,6	-	0,8
Häme	69	1,2	0,2	-	1,7	1,1	1,7	2,0
Etelä-Pohjanmaa	15	0,3	-	0,4	0,3	0,3	0,6	0,0
Muu	12	0,2	0,2	0,4	0,1	0,2	0,4	0,4
Yhteensä	5621	100	100	100	100	100	100	100

* Tutkimusta varten saaduissa URA-tiedoissa Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmää koskevia tietoja oli yhteensä 537 henkilön osalta. Microsoft 2 -hankkeeseen kuuluu kokonaisuudessaan kuitenkin yht. 1215 henkilöä (hankehakemuksen mukaan). Näin ollen Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmää koskevat havainnot muodostavat otoksen koko hankkeen kohde-ryhmästä.

EGR-kohderyhmään kuuluvien henkilöiden **koulutustausta** vaihtelee runsaasti EGR-hankkeiden välillä ja niiden sisällä. Koko kohderyhmässä on edustettuna yhteensä 481 eri koulutusnimikettä (6-nrokoodilla). Kymmenen yleisintä koulutusnimikettä kattaa kohderyhmästä 39 prosenttia (seuraava taulukko). Broadcom-hankkeen kohderyhmässä nämä tutkinnot kattavat lähes 72 prosenttia. STX:ltä irtisanotujen EGR-kohderyhmä puolestaan eroaa koulutustaustaltaan kaikkein selvimmin muista ryhmistä ja kaikkien EGR-asiakkaiden joukossa 10 yleisintä tutkintoa käsittää heistä ainoastaan kuutisen prosenttia. Microsoft 2:n kohderyhmä edustaa koulutustaustansa puolesta parhaiten keskimääräistä EGR-kohderyhmään kuuluvaa henkilöä.

Taulukko 2. EGR-kohderyhmän koulutustausta, 10 yleisintä tutkintonimikettä, henkilömäärät ja heidän osuutensa kaikista ao. ryhmän edustajista koko kohderyhmän osalta sekä asiakasosuudet EGR-hankkeittain. (URA, tiedot saatu 23.8.2017.)

Koulutus	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjel- mistoala	MS 1	MS 2	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Ylioppilastutkinto	656	11,7	0,8	14,6	14,5	12,0	16,8	9,1
Insinööri, tietotekniikka	292	5,2		9,2	6,0	4,6	3,7	7,8
Insinööri (AMK), tietotekniikka	257	4,6		13,2	6,5	3,3	3,0	3,4
Dipl.ins., sähkötekniikka	204	3,6		15,3	2,1	3,6	3,4	2,7
Dipl.ins., tietotekniikka	197	3,5		7,5	5,0	3,4	1,5	2,7
Insinööri (AMK), tietoliikenne- tekniikka	159	2,8		2,3	1,4	3,7	6,1	3,7
Insinööri, tietoliikennetekniikka	119	2,1		1,0	1,1	3,0	1,9	4,6
Dipl.ins., tietoliikennetekniikka	104	1,9		6,5	1,2	1,4	1,3	3,2
Peruskoulu	103	1,8	5,1	1,9	1,2	1,4	1,1	1,8
Tradenomi, tietojenkäsittely	99	1,8		0,2	3,8	1,7	0,2	1,5
Yhteensä	2 190	39	5,9	71,8	42,8	38,0	38,9	40,5

EGR-kohderyhmässä on **työkokemusta** runsaasti, sillä noin 78 prosenttia henkilöistä on ollut työelämässä yli viisi vuotta (seuraava taulukko). Pienimmän ryhmän työkokemuksen mukaan muodostavat henkilöt, joiden työkokemus jää alle yhteen vuoteen (9,6 %). Nokia 3:n kohderyhmässä yli viiden vuoden työkokemus on lähes 86 prosentilla, mikä nostaa ko. hankkeen edunsaajat työkokemukseltaan tässä vertailussa kokeneimmiksi. Vastaavasti Broadcom-hankkeen EGR-kohderyhmän työkokemus on muita vähäisempi.

Taulukko 3. EGR-kohderyhmän henkilöt jaettuina ryhmiin työkokemuksen mukaan. (URA, tiedot saatu 23.8.2017.)

Työkokemus	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjel- mistoala	MS 1	MS 2	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Ei lainkaan - 1 vuosi	537	9,6	4,0	16,5	8,8	11,1	11,7	6,3
1–5 vuotta	714	12,7	11,2	10,7	14,0	14,2	15,1	7,9
Yli 5 vuotta	4 368	77,7	84,8	72,8	77,2	74,7	73,2	85,8
Yhteensä	5 619*	100,0	100	100	100	100	100	100

* Ohjelmistoalan ja Microsoft 1:n kohderyhmässä oli molemmissa henkilö, jolla ei tähän ollut merkintää.

Koko EGR-kohderyhmästä 64,6 prosentilla ei ollut URA-merkintää voimassa olleesta **työllisyystilanteesta** poikkileikkaushetkellä 23.8.2017 (seuraava taulukko). Aikaisemmin tehdyn selvityksen perusteella⁵ henkilöt, joilla ei ole URA:ssa voimassa olevaa työllisyyskoodia, ovat noin 85–90 prosenttisesti työllistyneitä. Tässä tutkimuksessa tehty tietojen vertailu osoittaa, että URA-tiedoissa ilmoitetuista ”ei voimassa olevaa työllisyyskoodia” omaavista henkilöistä keskimäärin noin 84 prosenttia on työssä joko avoimilla työmarkkinoilla, omassa yrityksessä tai palkkatukityössä. Eniten koodittomia oli Broadcomin EGR-ryhmässä. URA-järjestelmään työssä oleviksi merkityjä EGR-kohderyhmäläisiä on keskimäärin 6,8 prosenttia. URA-järjestelmä ei siten pysty kuvaamaan todellista työllistyneiden määrää. Koko EGR-kohderyhmästä työttömiä oli 18,4 prosenttia. Työttömien osuus oli pienin broadcomilaisten joukossa, jossa se jää runsaaseen kolmeen prosenttiin. Tätä kirjoitettaessa hankkeista Microsoft 1, Microsoft 2 ja Nokia 3 ovat vielä käynnissä⁶. Erityisesti Microsoft 2:n ja Nokia 3:n lukemia näistä tutkimuksen kohdehankkeista viimeisimpänä aloittaneina ei ole vielä järkevää verrata jo päättyneisiin hankkeisiin.

Taulukko 4. EGR-kohderyhmään kuuluvien henkilöiden URA-järjestelmään merkitty työllisyystilanne 23.8.2017. (URA.)

Voimassa oleva työllisyyskoodi 23.8.2017	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjelmistoala	MS 1	MS 2	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Ei koodia	3 629	64,6	65,6	89,1	72,4	61,3	66,7	40,0
Sijoitettu	169	3,0	0,5	1,0	3,3	3,9	4,3	2,8
Työssä	382	6,8	12,1	3,6	4,1	7,1	6,7	8,9
Työtön	1 034	18,4	19,6	3,1	15,6	17,7	14,3	36,4
Lomautettu	17	0,3	0,6	0,8	0,2	0,3	0,2	
Lyhennetty työviikko	2	-	-	-	-	0,1	-	-
Työvoiman ulkopuolella	55	1,0	0,5	0,4	1,1	0,7	1,3	1,8
Työttömyyseläke	-	-	-	-	-	-	-	-
Työllistymistä edistävässä palvelussa	9	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	-	0,3
Koulutuksessa	324	5,8	0,8	1,7	3,2	8,8	6,5	9,8
Yhteensä	5 621	100	100	100	100	100	100	100

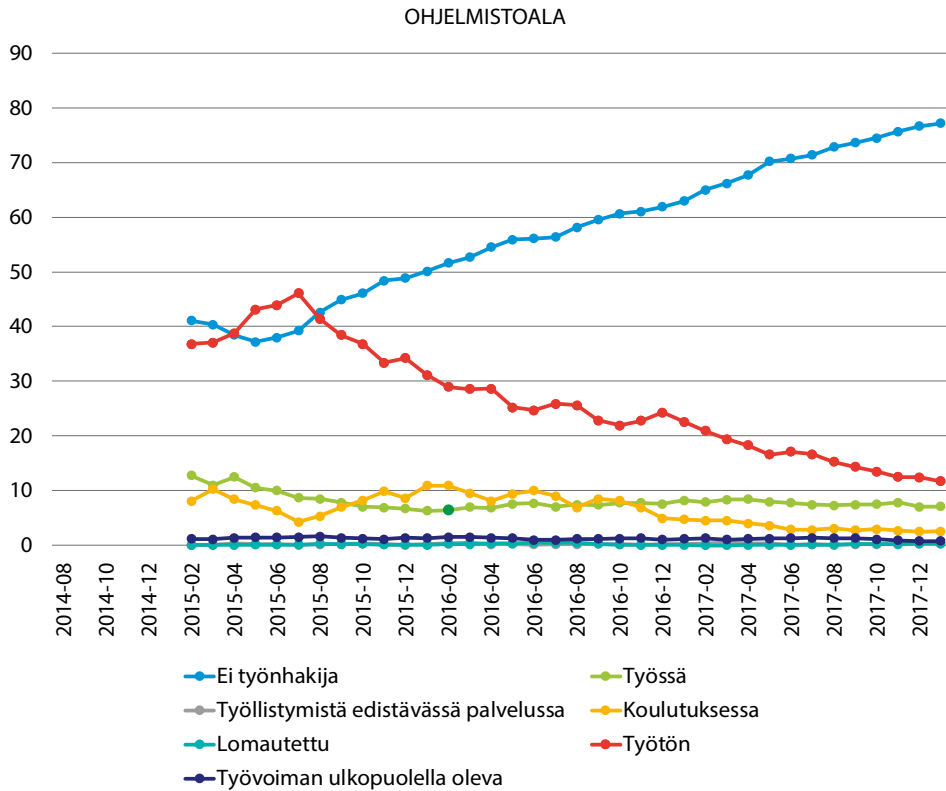
5 Älander et al (2014). Tukea uusille urille Euroopan globalisaatiorahaston avulla. Selvitys ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden urapoluista, TEM.

6 Sekä käynnissä on Kaupan alan hanke kaikkein uusimpana, joka ei ollut mukana tässä tutkimuksessa.

Edellä esitetyssä taulukossa työllisyyskoodit oli esitetty hankkeittain URA-tietojen poimimisajankohdassa. Tämä tarkastelu ei ota siten huomioon hankkeiden alkamisajankohtia, eikä siten esimerkiksi työllistymiseen kulunutta aikaa. Hankkeiden kohderyhmien etenemistä irtisanomistilanteen jälkeen tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa. Sitä ennen esitetään tässä kuitenkin Ohjelmistoalan, Microsoftin hankkeiden sekä Nokia 3 -hankkeen osalta työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen kuukausittaisella tasolla. Tätä tarkastelua varten tiedot saatiin tutkimuksen tilaajan käytössä olevasta seuranta-aineistosta hankkeiden kohderyhmistä. Seuraavissa kuvissa on esillä näiden tietojen pohjalta nähtävissä oleva kohderyhmien eteneminen aina hankkeen viitejakson alkamisesta viimeisimpään tammikuun lopun 2018 tietoon. Kuukausittaiset tiedot kuvastavat aina kuukauden viimeisen päivän tilanteen. Ohjelmistoalan hankkeen osalta tietoja ei ollut saatavilla hankkeen viitejakson kuudelta ensimmäiseltä kuukaudelta.

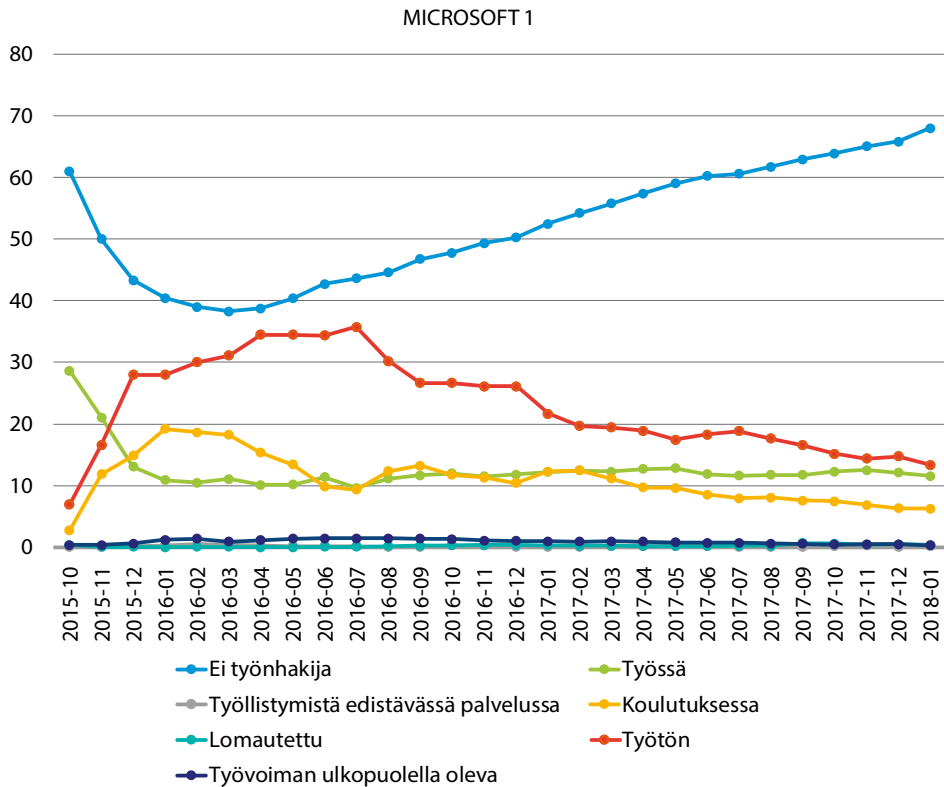
Ensimmäisessä kuvassa on esillä Ohjelmistoalan kohderyhmien **työmarkkina-aseman** muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen. Ensimmäisiltä kuudelta kuukaudelta tiedot siis puuttuvat tämän hankkeen osalta. Ei työnhakijana olevia pidetään näissä tarkasteluissa työssäolevina, sillä heidän työnhakunsa ei ole voimassa. Tätä ei voida kuitenkaan varmuudella sanoa, sillä osa "ei työnhakijoista" voi kuulua myös muihin työmarkkina-asemaa kuvaaviin luokkiin. Kuitenkin noudattaen tätä tulkin-
taa voidaan havaita, että noin 3,5 vuotta hankkeen viitejakson alkamisen jälkeen kohderyhmästä noin 84 prosenttia olisi työssä. Työttöminä tuossa vaiheessa puolestaan on noin 12 prosenttia kohderyhmästä.

Kuvio 2. Työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen kuukausittain. Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmät. Hankkeen viitejakso on alkanut 31.7.2014. Tiedot puuttuvat ajanjaksolta 8/2014 - 1/2015 (TEM, Qlikview n= 1448).



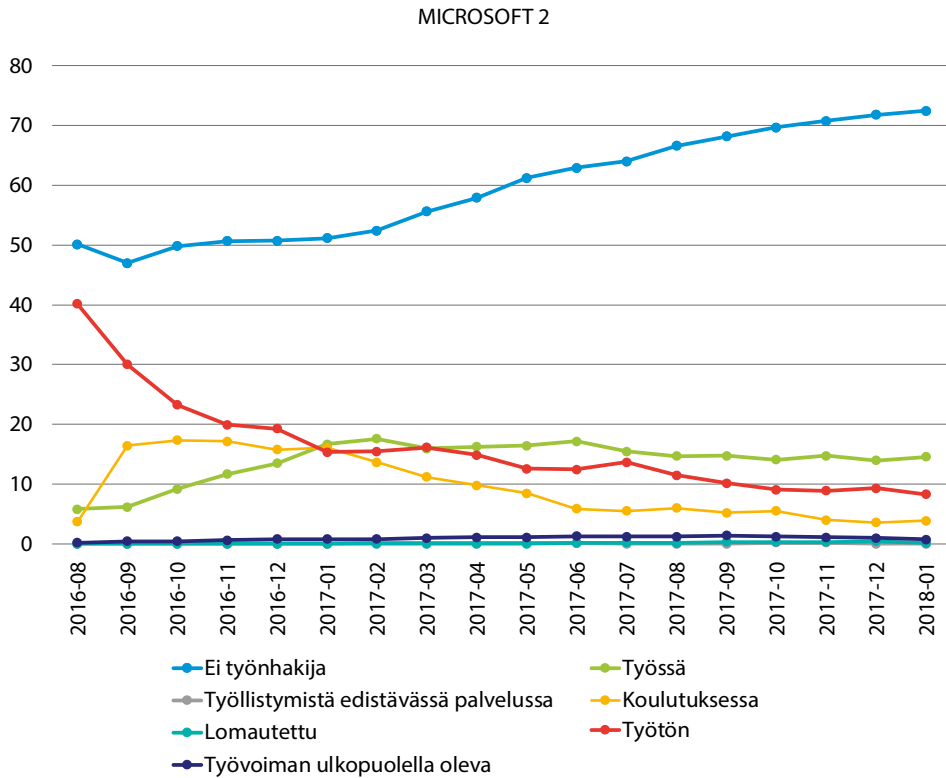
Seuraavassa kuvassa on puolestaan esillä Microsoft 1 -hankkeen osalta tiedot työmarkkina-aseman muuttumisesta irtisanomistilanteen jälkeen. Microsoft 1 -hankkeessa noin 2 vuotta ja 4 kuukautta hankkeen tukikelpoisuuden alkamisen jälkeen kohderyhmästä on tämän tiedon nojalla noin 80 prosenttia työssä. Työttöminä tuossa vaiheessa puolestaan olisi noin 13 prosenttia kohderyhmästä. Hankkeen alkuvaiheessa melko suuri osa kohderyhmästä on ollut koulutuksessa.

Kuvio 3. Työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen kuukausittain. Microsoft 1 -hankkeen kohderyhmät. Hankkeen viitejakso on alkanut 11.9.2015. (TEM, Qlikview n=1750).



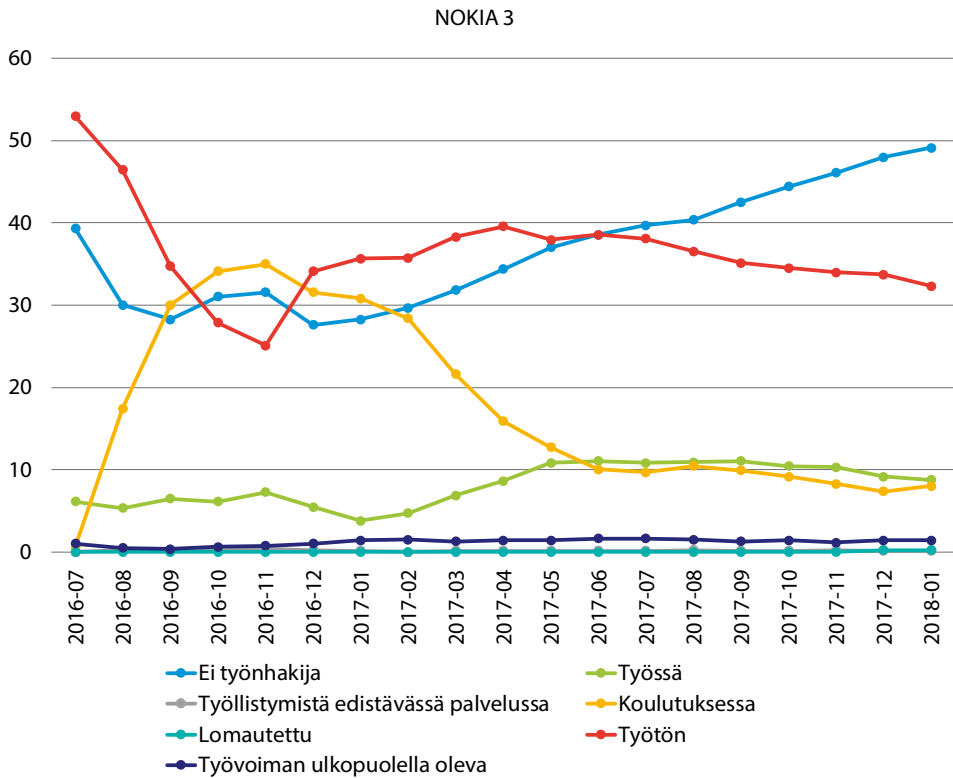
Seuraavassa kuvassa on esillä Microsoft 2 -hankkeen osalta tiedot työmarkkina-aseman muuttumisesta irtisanomistilanteen jälkeen. Microsoft 2 -hankkeessa noin 1 vuosi ja 8 kuukautta hankkeen viitejakson alkamisen jälkeen kohderyhmästä olisi tämän tiedon nojalla noin 87 prosenttia työssä. Työttöminä tuossa vaiheessa puolestaan on noin 8 prosenttia kohderyhmästä. Hankkeen alkuvaiheessa melko suuri osa kohderyhmästä on ollut koulutuksessa tässäkin Microsoftin hankkeessa.

Kuvio 4. Työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen kuukausittain. Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmät. Hankkeen viitejakso on alkanut 7.7.2016. (TEM, Qlikview n=1003).



Viimeisessä tämän luvun kuvassa on esillä Nokia 3 -hankkeen osalta työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen. Nokia 3 -hankkeessa noin 1 vuosi ja 9 kuukautta hankkeen viitejakson alkamisen jälkeen kohderyhmästä olisi tämän tiedon nojalla noin 58 prosenttia työssä. Työttöminä tuossa vaiheessa puolestaan on vielä noin 32 prosenttia kohderyhmästä. Hankkeen alkuvaiheessa suuri osa kohderyhmästä on ollut koulutuksessa: ensimmäisten noin 8 kuukauden aikana tukikelpoisuuden alkamisesta korkeimmillaan noin kolmasosa kohderyhmästä on ollut koulutuksessa.

Kuvio 5. Työmarkkina-aseman muuttuminen irtisanomistilanteen jälkeen kuukausittain. Nokia 3 -hankkeen kohderyhmät. Hankkeen viitejakso on alkanut 2.6.2016. (TEM, Qlikview n=786).



Johtopäätökset

Tutkimuksen kohteena olevat EGR-hankkeet ovat projektisyklinsä eri vaiheissa. Osa hankkeista on jo päättynyt, kuten STX Finland Rauma, Broadcom tai Ohjelmistoalan hanke, kun taas osa hankkeista on vielä käynnissä, kuten Microsoft 1 ja 2 -hankkeet tai Nokia 3 -hanke. EGR-toimenpiteiden tarkasteluun vaikuttaa myös hankkeiden kohderyhmien eroavuudet ja irtisanovien yritysten panostus (tai mahdollisuus panostaa) irtisanomistilanteen jälkihoitoon. Tutkimuksen tuloksia luettaessa onkin syytä pitää näiden taustatekijöiden mahdollinen vaikutus mielessä, minkä vuoksi suoranaiset vertailut hankkeiden välillä eivät ole kovin mielekkäitä.

Tutkimuksen kohteena olivat yleisemmällä tasolla kaikki em. EGR-hankkeet ja näitä tarkemmalla tasolla Ohjelmistoalan hanke sekä Microsoft 1 ja 2 -hankkeet. Näiden kolmen hankkeen kohderyhmille, irtisanotuille tai irtisanoutuneille henkilöille, kohdistettiin tutkimuksessa omaa tiedonhankintaa. Kaikista hankkeista oli käytettävissä URA-järjestelmän taltioimaa tietoa. Tutkimuksessa kerätty oma aineisto tuotti kuitenkin selvemmin vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

EGR-hankkeet ovat kohdistuneet kokonaisuudessaan hyvin miesvoittoisille aloille, sillä keskimäärin noin $\frac{3}{4}$ viimeisimpien kuuden EGR-hankkeen irtisanotuista kohderyhmäläisistä on miehiä. Lisäksi kohderyhmät ovat suurimmaksi osaksi korkeasti koulutettuja keski-ikäisiä ja siten työurallaan jo kokeneempia työntekijöitä.

EGR-hankkeiden asiakkaita on alueellisesti katsottuna eniten Uudeltamaalta. Lisäksi iso osa asiakkaista on Varsinais-Suomesta, Pohjois-Pohjanmaalta, Pirkanmaalta ja Satakunnasta (viimeisimmässä vain STX Finland Rauma -hankkeessa).

EGR-toimenpiteet ovat vieneet omalta osaltaan edunsaajia eteenpäin irtisanomistilanteesta. EGR-hankkeiden edunsaajien työmarkkinatilanteen avulla voidaan nähdä erilaisten ratkaisujen löytyminen tilanteisiin. Näissä tarkasteluissa on huomioitava taustalla erilaiset aikaperspektiivit, eli millainen aika irtisanomisesta tai irtisanoutumisesta on kulunut mitattuun työmarkkina-asemaan. Seuraavassa on esillä aluksi rekisteriaineiston (URA) perusteella tehtyjä johtopäätöksiä koko kuuden EGR-hankkeen ryhmästä.

Elokuun 2017 loppupuolen tilanteessa reilu 80 prosenttia hankkeiden edunsaajista oli löytänyt itselleen ratkaisun. Tämä tarkoittaa sitä, että noin 18 prosenttia oli tuossa vaiheessa työttöminä, eivätkä he siten käytännössä olleet edenneet irtisanomistilanteesta eteenpäin.

Broadcomin hankkeen edunsaajat ovat työllistyneet erittäin hyvin. Tästä kohderyhmästä arviolta reilu 80 prosenttia on seuranta-aineiston perusteella työllistynyt ja vain kolme prosenttia on työttömänä. STX Finland Rauman osalta työttömyysaste osoitti vajaata 20 prosenttia. Nokia 3 -hanke on puolestaan vielä käynnissä ja siinä noin reilun vuoden kuluttua hankkeen tukikelpoisuuden alkamisen jälkeen kohderyhmästä 36 prosenttia oli työttömänä. Nokian hankkeessa melko suuri osa edunsaajista on etenemässä koulutuksen kautta. Ohjelmistoalan hankkeen sekä Microsoftin hankkeiden osalta kohderyhmien etenemisen tarkastelu oli parempi tehdä tutkimuksessa näiden hankkeiden edunsaajille kohdistetun kyselyn tietojen avulla. Tuossa tarkastelussa tulee lisäksi esille yrittäjyys ja päästään tarkastelemaan tarkemmin edunsaajien etenemistä urapolkujen kautta.

3.2 Irtisanomistilanteesta eteenpäin – urapolut

Tässä raportin osassa käsitellään kohderyhmän irtisanomistilanteeseen, työttömyyteen ja sen päättymiseen, työllistymiseen sekä heidän urapolkuihin liittyviä tutkimuskysymyksiä erityisesti kyselytietojen mutta tarpeen mukaan myös URA-tietojen avulla. Tässä luvussa pyritään omalta osaltaan tuomaan vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Missä määrin EGR-toimenpiteet ovat edesauttaneet edunsaajia työllistymään, ryhtymään yrittäjiksi, tai edistäneet muun pysyvän ratkaisun löytymistä?
- Onko EGR-toimenpiteillä onnistuttu edistämään uuden liiketoiminnan syntymistä?
- Millaisia polkuja pitkin, miten ja mihin EGR-toimenpiteisiin osallistuneet ovat sijoittuneet?

- Missä määrin EGR-toimenpiteet ovat johtaneet ainoastaan tilapäiseen sijoittumiseen tai eivät ole johtaneet sijoittumiseen lainkaan?
- Miksi EGR-toimenpiteet eivät ole johtaneet tilapäiseen eivätkä pysyvään sijoittumiseen?

3.2.1 Työttömyys ja sen päättyminen

Tutkimuksessa toteutetussa asiakaskyselyssä tarkasteltiin em. tutkimuskysymyksiä työttömiksi työnhakijoiksi ilmoittautuneiden näkökulmasta. Näin ollen tässä kohtaa tarkastelemme nimenomaan työttömiksi työnhakijoiksi irtisanomisen tai irtisanoutumisen jälkeen ilmoittautuneita EGR-kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Työttömäksi työnhakijaksi on voitu ilmoittautua heti irtisanomisen jälkeen työsuhteen päättyessä tai työnantajan irtisanomispaketin ollessa kyseessä työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuminen on tapahtunut tämän paketin käyttämisen jälkeen. Irtisanomispaketteja on otettu erityisesti Microsoftin hankkeiden kohderyhmissä, joissa suurimmalla osalla irtisanomispaketti on ollut vuoden kestävä. Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmissä irtisanomispaketteja on ollut käytettävissä vähemmän, lähinnä Uudenmaalla on saatu paketteja tässä hankkeessa. Seuraavassa taulukossa on kyselyaineiston henkilöiden jakauma työsuhteen päättymisen osalta siten kuin vastaajat ovat asian itse ilmoittaneet.

Taulukko 5. Työsuhteen päättyminen kyselyn vastaajien mukaan (n=1022).

%	Ohjelmistoala	Microsoft 1	Microsoft 2
Irtisanomiseen	72	31	32
Irtisanouduin itse	28	69	68

Suurin osa kyselyyn vastanneista irtisanotuista/irtisanoutuneista on ollut työsuhteen päättymishetkellä vakituisessa työssä, sillä noin 97 prosenttia ilmoitti kyselyssä vakituisen työsuhteen päättymisestä ja vain noin 3 prosenttia ilmoitti määräaikaisten työsuhteen päättymisestä. Ohjelmistoalan kohderyhmässä oli hieman keskimääräistä enemmän määräaikaista työstä irtisanottuja/irtisanoutuneita (noin 6 %) verrattuna Microsoft 1 tai 2 -hankkeiden kohdejoukkoon. Työsuhteiden päättymisestä on useimmiten ollut kyse melko pitkistä työrupeamista, sillä suurin osa vastaajis-

ta ilmoitti päättyneen työsuhteen pituuden välille 6–20 vuotta tai yli 21 vuotta. Seuraavaan taulukkoon on koottu kohderyhmän ilmoittamien työsuhteiden pituudet ryhmittäin ja hankkeittain. Suurimmat yksittäiset ryhmät tässä tarkastelussa ovat 16–20 vuotta tai yli 21 vuotta kestäneissä työsuhteissa olleet. Erityisesti Microsoft 2 –hankkeen hyödynsaajissa on ollut paljon pitkissä työsuhteissa olleita. Kokonaisuudessaan voidaan myös havaita, että irtisanomiset/irtisanoutumiset ovat kohdanneet pääasiassa pitkissä työsuhteissa olleita työntekijöitä.

Taulukko 6. Kuinka pitkä työsuhde on päättynyt? (n=1019.)

%	Ohjelmistoala	Microsoft 1	Microsoft 2
Alle 1 vuosi	6,4	2,6	0
1-5 vuotta	19,7	10,7	10,2
6-10 vuotta	16,8	17,2	14,4
11-15 vuotta	20,0	20,9	15,0
16-20 vuotta	23,2	29,2	34,1
21 vuotta tai enemmän	13,9	19,5	26,3

EGR-hyödynsaajilta kysyttiin, olivatko he työllistyneet tai aloittaneet opiskelun ensin ja tulleet vasta tämän jälkeen työttömiksi työnhakijoiksi. Kyselyn kohderyhmän vastaajista ensin työllistyneitä ja tämän jälkeen myöhemmin työttömäksi ilmoittautuneita oli vajaa prosentti. Vajaa puoli prosenttia puolestaan ilmoitti työllistyneensä ensin omaan yritykseen tai aloittaneensa ensin opiskelun, mutta päätyneensä kuitenkin melko pian työttömäksi työnhakijaksi.

Seuraavaksi tarkastelussa siirrytään käsittelemään **työttömyyden alkamisen jälkeistä aikaa**. Ratkaistavat kysymykset liittyvät tässä kohtaa erityisesti kohderyhmien työttömyyden päättymiseen ja työmarkkina-asemaan myöhemmissä vaiheissa. Tässä kohtaa pyritään siten urapolkujen mukaiseen tarkasteluun niiden muodostuvien ryhmien osalta, joissa tutkimusaineisto sen mahdollistaa.

Kyselyssä kohderyhmä ilmoitti heidän **tämänhetkisen tilanteensa**, eli käytännössä kyselyn vastaamishetkellä (lokakuu 2017) olevan työmarkkina-aseman.⁷ Vasta-

7 Eri vastaajaryhmillä on paljon vaihtelua työttömyyden alun ja vastausajankohdan välillä.

ukset tähän kysymykseen osoittavat, mihin työttömyys on päättynyt irtisanottujen EGR-edunsaajien osalta – mikäli työttömyys ylipäänsä on päättynyt. Noin 83 prosenttia kyselyyn vastanneista ei ollut enää tässä vaiheessa työttöminä työnhakijoina. Noin 64 prosenttia oli työssä (palkkatyössä) avoimilla työmarkkinoilla, vajaa 6 prosenttia toimi yrittäjinä ja palkkatukityössä puolestaan oli vajaa 3 prosenttia kohderyhmästä. Eli voidaan sanoa, että iso osa irtisanotuista tai irtisanoutuneista työttömistä työnhakijoista oli kokonaisuudessaan kyselyn toteuttamishetkellä työllistyneitä (yli 70 %). Erittäin pieni osa EGR-edunsaajista oli tässä vaiheessa opiskele-massa (4,2 %) tai työvoimakoulutuksessa (2,9 %).

Taulukko 7. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä (n=1036).

	KAIKKI 3 (osuudet kohde- ryhmästä %)	Ohjelmistoala	Microsoft 1	Microsoft 2
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	61,9	63,1	73,3
Työssä omassa yrityksessä	5,6	4,3	6,7	4,7
Palkkatukityössä	2,6	2,3	2,9	1,7
Työttömänä	17,1	18,3	16,6	15,7
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	1,9	2,6	1,5	1,2
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	2,3	1,7	3,1	1,2
Työvoimakoulutuksessa	2,9	2,3	3,6	1,7
Eläkkeellä	1,8	4,6	0,6	-
Jokin muu	1,5	2,0	1,9	0,6

Jokin muu -kohta sisältää erilaisissa muissa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Tähän kohtaan sisältyy mm. äitiys-, hoito- tai vanhempainvapaalla olevia, lomautet-tuina olevia, sairauspäivärahalla/työkyvyttöminä olevia, tai vaikkapa muuten vapaa-ta tässä kohtaa elämäänsä viettäviä henkilöitä.

3.2.2 Työttömyyden alkamisen jälkeisiä urapolkuja

Edellä ollut tarkastelu osoitti, millaisiin työmarkkina-asemiin kohderyhmä on eden-nyt irtisanomisen tai irtisanoutumisen jälkeen. Tämä tarkastelu muodosti siten tavallaan ajallisen päätepisteen sille, mihin asti tutkimuksen kohderyhmän etene-mistä on tässä vaiheessa mahdollista seurata. **Seuraavaksi puolestaan pyritään**

katsomaan, millaisia polkuja pitkin tutkimuksen kohderyhmät ovat tulleet tähän nykyiseen tilanteeseen irtisanomistilanteen jälkeen. Tarkastelussa pääpainon saa kyselyaineisto, joka mahdollistaa urapolkujen tarkastelun URA-aineistoa selkeämmin ja luotettavammin.

Tutkimuskysymyksen mukaisesti tarkastelussa oltiin kiinnostuneita työttömyyden alkamisen jälkeen nähtävissä olevista tapahtumista. Kysely muodostettiin sellaiseksi, että kyselyyn vastanneiden etenemistä voitaisiin tarkastella erilaisten vastaajista muodostuvien ryhmien näkökulmasta. Kyselyvastaajia pyydettiin tuomaan esille tapahtumaketjuja työttömäksi ilmoittautumisensa jälkeen. Tässä tarkastelussa ei siten ole mukana kohderyhmän henkilöt, jotka ovat työllistyneet tai löytäneet muun ratkaisun irtisanomisen/irtisanoutumisen jälkeen, eivätkä he ole siten ilmoittautuneet työnhakijoiksi. Seuraavassa taulukossa on esillä **kyselyn kohderyhmien ilmoittama ensimmäinen tapahtuma tai palvelu työttömyyden alkamisen jälkeen.**

Taulukko 8. Urapolut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen, ensimmäinen tapahtuma/palvelu (n=963).

	Ensimmäinen tapahtuma tai palvelu (osuudet kohderyhmästä %) KAIKKI 3 KESKIMÄÄRIN	Ohjelmistoala	Microsoft 1	Microsoft 2
Työllistyi palkkatyöhön	27,6	28,5	26,5	30,2
Työllistyi omaan yritykseen	3,9	2,4	4,8	4,4
Aloin opiskelamaan (omaehtoisesti)	9,0	6,4	10,5	10,7
Aloin opiskelamaan (työttömyysetuudella)	6,3	6,4	6,7	5,0
Aloitin työvoimakoulutuksen	14,4	14,5	14,7	13,2
Aloitin palkkatukityössä	2,9	3,3	2,1	3,8
Osallistuin valmennukseen	26,0	25,8	26,5	25,2
Työttömyys jatkuu*	5,7	6,1	5,7	4,4
Siirtyminen eläkkeelle	0,9	2,7	-	-
Jokin muu	3,1	3,9	2,5	3,1

* työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti kyselyhetken saakka

Työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen seuraavassa vaiheessa reilu neljäsosa tutkimuksen kohderyhmästä on työllistynyt palkkatyöhön. Lisäksi noin neljä prosenttia on työllistynyt omaan yritykseen ja vajaa kolme prosenttia on aloittanut

palkkatukityössä. Näin ollen voidaan todeta, että vajaa kolmasosa kohderyhmästä menee ensimmäisessä vaiheessa eteenpäin työllistymisen kautta. Microsoft 2 – hankkeen hyödynsaajat ovat edenneet hieman suuremmassa määrin työllistymisen kautta verrattuna muihin tarkastelussa olleisiin ryhmiin.

Vajaalle kuudelle prosentille kohderyhmästä puolestaan työttömyys on ollut tähän mennessä ainoa työmarkkina-asema työttömäksi ilmoittautumisen jälkeen. Käänteisesti ajateltuna taas noin 94 prosenttia vastaajista on edennyt työttömyyden alkamisen jälkeen johonkin seuraavaan vaiheeseen/työmarkkina-asemaan, olipa kyse sitten työllistymisestä, opiskelusta, työvoimakoulutuksesta, valmennuksesta tai eläkkeelle siirtymisestä. Voidaan sanoa, että kohderyhmässä työttömyys on päättynyt ensisijaisesti yllä olevan taulukon osoittamiin tapahtumiin tai palveluihin esitettyjen osuuksien mukaisesti. Selvästi suurimmalla osalla työttömyys on siten päättynyt, ainakin väliaikaisesti. Työllistymisen ohella yleisimpänä ensimmäisenä väylänä eteenpäin on ollut valmennus (noin 26 %). Tämän lisäksi työvoimakoulutus (noin 14 %) ja opiskelu (noin 15 %) ovat vieneet kohderyhmiä omalta osaltaan eteenpäin melko usein. Jokin muu -sarakkeen noin kolme prosenttia pitää sisällään vastaajien omien ilmoitusten mukaan mm. äitiyslomalle sekä sairauslomalle siirtyneitä, ulkomaille muuttaneita, osa-aikaisesti opiskelevia tai pätkätöitä silloin tällöin tekeviä sekä muuten vapaaehtoisesti työmarkkinoilta poistuneita.

Urapolkutarkastelua voidaan jatkaa vielä ottamalla huomioon henkilöiden ilmoittamat seuraavat tapahtumat tai palvelut. Tämä tarkoittaa osaltaan ensimmäisessä vaiheessa syntynyttä kuvaa työttömyyden alkamisen jälkeisistä poluista. Luonnollisesti vastausmäärät vähenevät tässä kohden jo merkittävästi, mutta joitakin tapahtumia tai palveluita voidaan kuitenkin tarkastella tarkemmin määrienkin puolesta. Seuraavaan taulukkoon on koottu jatkopolkuja niistä ryhmistä, joissa oli riittävässä määrin vastauksia ainakin suuntaa-antavalla tarkkuudella tehtävään tarkasteluun. Taulukon riveillä on esitetty työttömyyden alkamisen jälkeen ilmoitettu ensimmäiset tapahtumat tai palvelut ja sarakkeissa on nähtävissä, mihin nämä ryhmät ovat edenneet tai ohjautuneet seuraavassa vaiheessa. Eteneminen on esitetty siten ensimmäisen tapahtuman tai palvelun mukaisissa ryhmissä. Esimerkiksi ensimmäisessä vaiheessa työttömyyden alkamisen jälkeen omaehtoisesti opiskelemaan aloittaneista (taulukon toinen rivi) 41 prosenttia on seuraavassa vaiheessa työllistynyt palkkatyöhön. Tässä kohden on syytä huomata, etteivät esitetyt prosenttilukemat kuvasta osuuksia koko tutkimuksen kohderyhmästä vaan pelkästään

niistä henkilöryhmistä, jotka ovat työttömyyden alkamisen jälkeen edenneet yhden vaiheen jälkeen seuraavaan. Esimerkiksi valmennukseen osallistuneista tässä taulukossa esitetään siten vain niiden henkilöiden tiedot, joille valmennuksen jälkeen on tullut vastaan vielä jokin taulukossa esitetyistä tapahtumista tai palveluista.

Taulukko 9. Urapolut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen, eteneminen seuraavaan tapahtumaan/palveluun ensimmäisen vaiheen mukaisissa ryhmissä esitettynä (n=488).

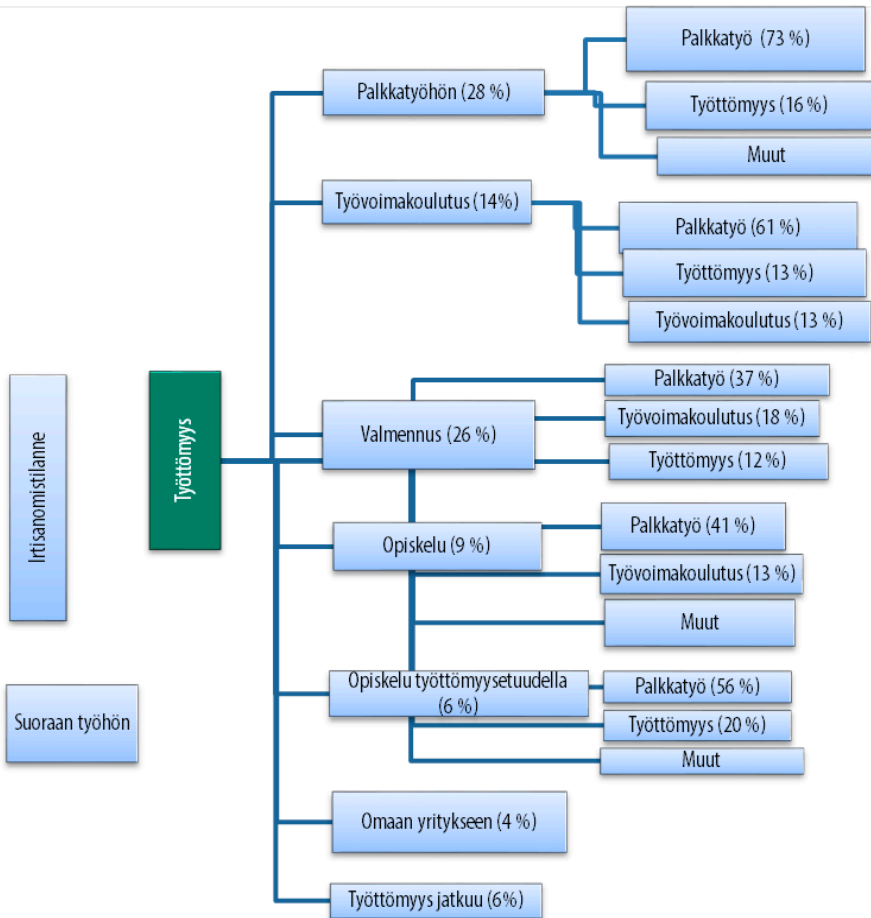
%	Seuraavaksi...							
	Työllistytin palkkatyöhön	Työllistytin omaan yritykseen	Aloin opiskelemaan (omaehtoisesti ilman työttömyysetuutta)	Aloin opiskelemaan (työttömyysetuudella)	Aloitin työvoimakoulutuksen	Aloitin palkkatukityössä	Osallistuin valmennukseen	Työttömyys
Työllistytin palkkatyöhön (n=64)	73	3		3		3	2	16
Aloin opiskelemaan omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta) (n=70)	41	11	6	10	13		11	7
Aloin opiskelemaan työttömyysetuudella (n=41)	56	5	2	2	2	7	5	20
Aloitin työvoimakoulutuksen (n=114)	61	2	2	1	13	4	5	13
Osallistuin valmennukseen (n=199)	37	4	7	5	18	8	11	12

Lukemista voidaan nähdä suuntaa-antavalla tarkkuudella muodostuvan erilaisia polkuja kohderyhmien etenemiselle. Yksi tehokkaimmista väylistä kohti työllistymistä palkkatyöhön näyttää olevan työvoimakoulutus tai opiskelu työttömyysetuudella. Näitä väyliä pitkin etenemällä reilu puolet on työllistynyt seuraavassa vaiheessa palkkatyöhön. Palkkatyöstä on työllistytty toiseen palkkatyöhön vielä tätäkin useammin. Ilman työttömyysetuutta tapahtuvan opiskelun (41 %) sekä valmennuksen (37 %) kautta on edetty myös kohtalaisen hyvin palkkatyöhön. Ilman työttömyysetuutta tapahtuvan opiskelun kohdalla on syytä havaita, että siitä on edetty keskimääräistä enemmän yrittäjyyteen. Kohtuullisen pieni joukko ensimmäisessä

vaiheessa työllistyneistä on jäänyt uudelleen työttömäksi (noin 16 %), kuten myös työttömyysetuudella opiskelleistakin (noin 20 %). Lisäksi valmennukseen osallistumisen jälkeen pieni osa (noin 18 %) suuntautuu työvoimakoulutukseen.

Seuraavaan kuvaan on tuotu esille koonti työttömyyden alkamisen jälkeisistä yleisimmistä urapoluista. Kuva näyttää tarkastelussa olevien kolmen EGR-hankkeen kohderyhmien etenemisen. Kuvan esittämässä toisessa vaiheessa tuensaajien vastausten määrät pienenevät jo paljon, joten kuvassa on esitetty sen mukaisesti vain merkittävimmät sijoittumiset/palvelut. Kuvasta näkyvä kokonaisuus tuo esille muutamia "valtaväyliä" EGR-kohderyhmien etenemiselle palveluita pitkin työttömyyden alkamisen jälkeen. Palkkatyöhön mennään vahvasti työvoimakoulutuksen ja opiskelun kautta. Erityisesti työvoimakoulutus vaikuttaa melko tehokkaalta väylältä edistää ICT-alan EGR-kohderyhmien työllistymistä palkkatyöhön. Myös valmennus vie melko ison osan kohdejoukosta kohti palkkatyötä, mutta sen työllistämisteho ei näyttäisi yltävän ihan samalle tasolle erityisesti työvoimakoulutuksen kanssa. Nämä havainnot puoltavat siten vahvasti työvoimakoulutuksen käyttöä vastaavien kohderyhmien työllistämisen edistämiseksi.

Kuvio 6. Koonti työttömyyden alkamisen jälkeisistä yleisimmistä urapoluista, kaikki kolme EGR-hanketta kokonaisuudessaan. Kuvasta nähtävissä se, missä määrin ja millaisiin palveluihin tai työmarkkina-asemaan on edetty työttömyyden alkamisen jälkeen (n=488). Kuvasta syntyviä etenemis-/urapolkuja tulee käsitellä suuntaa-antavalla tarkkuudella.



3.2.3 Urapolkujen eroavuuksia taustamuuttujien suhteen

Tässä luvussa tarkastellaan työmarkkina-asemaan liittyviä tietoja suhteessa erilaisiin taustavaikuttimiin ja ominaisuuksiin kuten aluetietoon, henkilöiden sukupuoleen, ikään, koulutukseen, työttömyyttä edeltäneeseen ammattiin jne. Tarkastelussa tuodaan esille erilaisia näkökulmia tietojen saatavuuden asettamien rajojen puitteissa. Näiden tarkasteluiden tavoitteena on pyrkiä löytämään mm. työllistymistä ja opis-

kelemaan hakeutumista ja näissä mahdollisesti nähtävissä olevien erojen taustalla olevia asioita.

Ammattitietojen näkökulma

Kohderyhmän työmarkkina-asemaa kuvaaviin tietoihin yhdistettiin ammattitietoja. Kyselyssä kysyttiin työsuhteen päättymishetken ammattia. Seuraavaan taulukkoon on koottu kohderyhmän työmarkkina-asema kyselyn toteuttamishetkellä ammatin mukaan. Tarkasteluun otettiin mukaan vain ne ammatit, joissa oli käytettävissä tässä kohden vähintään 100 havaintoa. Esitettäviä lukemia tulee käsitellä suuntaa-antavalla tasolla.

Taulukko 10. Kyselyhetken työmarkkina-asema suhteessa työsuhteen päättymishetken ammattiin (n, kaikki=1036 ja n, ammateittain 970).

%	Kaikki yht.	Ohjelmisto- suunnittelija	Projektipäällikkö, tietotekniikka	Muu ohjelmisto-, sovellustyön erityisasiantunt.
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	77,9	59,9	67,4
Työssä omassa yrityksessä	5,6	1,8	10,2	2,8
Palkkatukityössä	2,6	0,9	4,4	2,1
Työttömänä	17,1	8,8	15,3	11,1
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyys- etuutta)	1,9	-	2,9	2,1
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	2,3	1,8	1,5	3,5
Työvoimakoulutuksessa	2,9	2,7	2,9	3,5
Jokin muu	3,3	6,2	2,9	7,6

Havaintomäärät mahdollistivat kolmen ammattiryhmän ottamiseen mukaan tarkasteluun. Työllistymisen suhteen ammattiryhmissä on hieman eroja. Ohjelmistosuunnittelijan tehtävistä irtisanotut/irtisanoutuneet ovat työllistyneet näistä ryhmistä parhaiten avoimille työmarkkinoille. Ohjelmistosuunnittelijat ovat työllistyneet myös keskimääräistä paremmin. Tietotekniikan projektipäälliköt ovat puolestaan työllistyneet muita ryhmiä sekä keskimääräistä selvästi paremmin omaan yritykseen. Ohjelmistosuunnittelijoiden joukossa työttömyys on näiden ryhmien pienintä. Työttömyys on lisäksi merkittävästi pienempää ohjelmistosuunnittelijoiden joukossa verrattuna keskimääräiseen tilanteeseen koko EGR-kohderyhmässä. Myös

tietotekniikan projektipäälliköt sekä muut ohjelmisto- ja sovellustyön erityisasiantuntijat ovat keskimääräistä vähemmän työttöminä tarkasteluhetkellä.

Koulutuksen näkökulma

Tässä luvussa kohderyhmän työmarkkina-asemaa kuvaaviin tietoihin yhdistetään koulutustausta. Seuraavassa taulukossa on esillä kyselyaineiston pohjalta kohderyhmän työmarkkina-asema kyselyn toteuttamishetkellä koulutuksen pohjalta. Koulutustasokohtaisia lukemia tulee käsitellä suuntaa-antavalla tasolla, sillä joihinkin koulutustasoihin saatiin suhteellisen vähän vastauksia. Aineistossa oli hyvin vähän ”ei perusasteen jälkeistä tutkintoa” omaavia, joten tämä koulutustaso on jätetty kokonaan pois tästä tarkastelusta.

Taulukko 11. Kyselyhetken työmarkkina-asema suhteessa kohderyhmän koulutustaustaan. (n, kaikki=1036 ja koulutustasoittain n=1036) Liitetaulukkoina hankekohtaiset havainnot.

%	Kaikki yht.	Ei perus- asteen jälkeistä tutkin- toa	2. asteen amma- tillinen tutkinto	Ylioppi- lastut- kinto	Opisto- tutkinto	Alempi amk- tutkinto	Ylempi amk- tutkinto	Alempi yliopis- to-/ korkea- koulu- tutkinto	Ylempi yliopis- to-/ korkea- koulu- tutkinto
Työssä avoimilla työ- markkinoilla	64,3		57,1	59,5	52,5	65,2	68,4	67,4	67,3
Työssä omassa yrityk- sessä	5,6		3,6	9,5	5,1	2,2	5,1	6,5	7,5
Palkkatukityössä	2,6		1,8	-	5,7	3,0	1,3	2,2	1,8
Työttömänä	17,1		17,9	16,7	20,9	17,8	15,2	10,9	14,2
Omaehtoinen opiske- lu (ilman työttömyyse- tuutta)	1,9		5,4	2,4	0,6	1,3	1,3	-	1,8
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	2,3		3,6	-	2,5	3,9	-	-	2,1
Työvoimakoulutuksessa	2,9		5,4	-	3,8	3,9	3,8	-	2,3
Jokin muu	3,3		5,4	11,9	8,9	2,5	5,1	13,0	3,1

”Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa” -ryhmään oli liian vähän vastauksia, jotta sen osalta olisi voitu esittää työmarkkina-asemaa.

Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on ollut kohdejoukossa keskimääräistä parempaa, kun koulutustaustana on joko alempi tai ylempi amk-tutkinto tai yliopisto/ korkeakoulututkinto. Hankekohtaisesti havaitaan (liitetaulukko), että Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmässä ylemmän yliopisto/korkeakoulututkinnon taustalla on työllistytty keskimääräistä paremmin (n. 79 % työssä avoimilla työmarkkinoilla). Opistotutkinnon omaavat kohderyhmäläiset ovat puolestaan työllistyneet kokonaisuudessaan näistä ryhmistä selvästi keskimääräistä heikommin. Työllistyminen omaan yritykseen on puolestaan suhteellisesti yleisintä ylioppilastutkintopohjalta. Alempi amk-tutkinto näyttäisi vievän kaikkein harvimmin omaan yritykseen. Työttömyyden osalta suurin ero on alemman yliopisto/korkeakoulututkinnon omaavien ja opistotutkinnon omaavien välillä. Jälkimmäisten työttömyys oli kyselyajankohdassa 21 prosenttia. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon pohjalta lähdetään puolestaan suhteellisesti eniten ilman työttömyysetuutta tapahtuvaan opiskeluun sekä työvoimakoulutukseen.

Alueellinen näkökulma

Tarkasteluun saadaan mukaan alueellista näkökulmaa yhdistämällä työmarkkina-asetmatietoihin kohderyhmän TE-toimistotieto. Tämä tarkkuustaso tarkoittaa käytettävissä olevien tietojen valossa käytännössä samalla ELY-keskustasoa. Seuraavaan taulukkoon on koottu kohderyhmän työmarkkina-asema kyselyhetken tilanteessa tarkastelussa mukana olleiden alueiden mukaisesti. Yksittäisiä vastauksia oli myös muilta TE-toimistoalueelta, mutta näitä tietoja ei esitetä liian vähäisten havaintojen takia.

Taulukko 12. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä alueittain (n, kaikki=1036 ja n, alueet yht. 1036). Liitetaulukkoina hankekohtaiset havainnot.

	Tilanne kyselyn toteuttamishetkellä (osuudet kohderyhmästä %)				
	Kaikki yht.	Pirkanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Uusimaa	Varsinais-Suomi
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	58,0	85,2	64,3	58,5
Työssä omassa yrityksessä	5,6	5,8	2,8	5,7	6,2
Palkkatukityössä	2,6	4,1	0,9	2,1	2,5
Työttömänä	17,1	19,8	3,7	17,3	18,9
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	1,9	0,8	1,9	0,9	2,5
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	2,3	3,3	1,9	0,6	3,4
Työvoimakoulutuksessa	2,9	3,3	0,9	2,1	4,0
Jokin muu	3,3	4,9	2,8	7,1	4,0

Kohderyhmän työmarkkina-asemassa on nähtävissä eroja alueiden välillä. Näihin eroihin vaikuttaa varmasti osaltaan se, millainen aika on kulunut irtisanomisesta/ irtisanoutumisesta kyselyn toteuttamishetkeen. Kohderyhmä on työllistynyt avoimille työmarkkinoille Pohjois-Pohjanmaalla selkeästi paremmin kuin muilla alueilla. Muilla alueilla puolestaan omaan yritykseen työllistyminen on Pohjois-Pohjanmaata yleisempää. Työttömien osuus on selvästi alhaisin Pohjois-Pohjanmaalla. Palkkatuki-työhön on ohjautunut eniten kohderyhmää puolestaan Pirkanmaalla. Kohderyhmä on suuntautunut opiskelemaan kokonaisuudessaan hyvin vähän. Tilanne on samanlainen työvoimakoulutukseen ohjautumisen näkökulmasta.

Ikänäkökulma

Tässä luvussa kohderyhmän työmarkkina-asemaa kuvaaviin tietoihin yhdistetään kohderyhmän ikärakenne. Seuraavassa taulukossa on esillä kyselyaineiston pohjalta kohderyhmän työmarkkina-asema kyselyn toteuttamishetkellä eri ikäryhmiin jaetuna. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmä on jätetty pois liian pienen vastausmäärän takia. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on suhteellisesti suurinta 30–34-vuotiaiden joukossa. Alle 50-vuotiaat ovat kokonaisuudessaan työllistyneet keskimääräistä paremmin. Työllistyneiden joukko puolestaan vähenee sitä mukaa kun ikää tulee kohderyhmälle lisää. 60-vuotiaista ja sitä vanhemmista kohderyhmäläisistä enää vajaa 18 prosenttia on työllistynyt. Työttömyyden osalta tarkastelu on puolestaan melko lailla käänteinen, eli vanhemmissa ikäryhmissä työttömyys on selvästi suurempaa kuin nuoremmissa ikäryhmissä. Omaan yritykseen työllistymisen suhteen puolestaan ikärakenteen tarkastelu ei näytä tuovan eroja: kaikissa ikäryhmissä on tasaisesti yrittäjiksi ryhtyneitä. Jokin muu -kohdassa 60-vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmässä on luonnollisesti iso osa eläkkeelle jääneitä.

Taulukko 13. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä ikäryhmittäin (n=1019).

%	Kaikki yht.	25-29- vuotiaat	30-34- vuotiaat	35-39- vuotiaat	40-44- vuotiaat	45-49- vuotiaat	50-54- vuotiaat	55-59- vuotiaat	60-vuo- tiaat ja vanhem- mat
Olen työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3		78,4	73,6	71,4	70,1	60,9	44,9	17,6
Olen työssä omassa yri- tyksessä	5,6		5,4	4,9	6,2	5,2	6,0	5,6	4,4
Olen palkkatukityössä	2,6		2,7	2,1	1,7	3,0	2,2	5,6	1,5
Olen työttömänä	17,1		10,8	9,0	10,8	13,4	19,6	27,1	42,6
Opiskelen omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta)	1,9		-	1,4	2,5	1,3	1,1	2,8	-
Opiskelen omaehtoisesti työttömyysetuudella	2,3		-	0,7	3,7	1,7	3,8	0,9	1,5
Olen työvoimakoulutuksessa	2,9		2,7	4,2	0,8	3,9	2,7	6,5	-
Jokin muu	3,3			4,2	2,9	1,3	3,8	6,5	32,4

Sukupuolten näkökulma

Sukupuolten väliset erot kohderyhmän työmarkkina-asemassa kyselyhetken tilanteessa ovat esillä seuraavassa taulukossa. Suhteellisesti tarkasteltuna miehet ovat edenneet töihin avoimille työmarkkinoille hieman naisia paremmin. Lisäksi miehet ovat edenneet selvästi naisia enemmän yrittäjyyteen. Naiset puolestaan ovat edenneet miehiä useammin opiskeluun. Muissa kohdissa sukupuolten välisiä eroavuuk-
sia ei ole erityisemmin havaittavissa.

Taulukko 14. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä sukupuolen mukaan (n=1036)

	Miehet	Naiset
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	65,0	61,3
Työssä omassa yrityksessä	6,6	2,6
Palkkatukityössä	2,1	2,6
Työttömänä	16,3	17,9
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	0,7	3,5
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	1,7	3,5
Työvoimakoulutuksessa	3,0	2,6
Jokin muu	4,6	6,1

Työkokemuksen näkökulma

Työkokemuksen vaikutusta työllistymiseen voidaan tarkastella myös työmarkkina-asematietojen suhteen. Alle viiden vuoden työkokemuksen omaavien tietoja ei esitetä tässä liian vähäisen vastausmäärän takia. Prosenttilukemat osoittavat, että pitkä työkokemus ei ole tae paremmasta työllistymisestä kohderyhmässä. 21 vuotta tai enemmän työkokemusta omaavat ovat työllistyneet muita ryhmiä heikommin (erityisesti Ohjelmistoalan hankkeessa). Tällä työkokemuksella ollaan lisäksi muita ryhmiä useammin työttömänä, mutta toisaalta myös hieman useammin työssä omassa yrityksessä. Yksi mielenkiintoinen havainto on myös se, että 6–10 vuoden työkokemuksen omaavat ovat muita ryhmiä useammin työvoimakoulutuksessa ja toisaalta tässä työkokemuksen vaiheessa opiskelu ei vaikuta olevan vaihtoehto eteenpäin.

Taulukko 15. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä työkokemuksen mukaan (n, kaikki=1036 ja n, työkokemus 1036). Liitetaulukkoina hankekohtaiset havainnot.

%	Kaikki yht.	6-10 vuotta	11-15 vuotta	16-20 vuotta	21 vuotta tai enemmän
Olen työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	72,7	71,1	69,1	56,2
Olen työssä omassa yrityksessä	5,6	3,6	4,0	4,5	6,5
Olen palkkatukityössä	2,6	3,6	1,3	2,1	2,9
Olen työttömänä	17,1	12,7	14,8	12,4	20,8
Opiskelen omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta)	1,9	-	2,7	2,4	1,0
Opiskelen omaehtoisesti työttömyysetuudella	2,3	-	1,3	3,4	2,2
Olen työvoimakoulutuksessa	2,9	7,3	1,3	3,4	2,8
Jokin muu	3,3	-	3,4	2,7	7,7

3.2.4 Uudelleen työllistymisen suuntautuminen

Tässä luvussa käsitellään EGR-kohderyhmään kuuluvien irtisanottujen henkilöiden **työllistymisen suuntautumista** erityisesti toimialojen näkökulmasta, mutta myös ammattien, osaamisen ja opiskelemaan hakeutumisen näkökulmista. Tarkastelussa ovat mukana ne tutkimuksen kohderyhmäläiset, jotka ovat ilmoittaneet työllistyneensä irtisanomisen tai irtisanoutumisen ja sitä seuranneen työttömyyden jälkeen.

Työllistyminen toimialojen näkökulmasta

ICT-alalla työskenteli vuonna 2015 toimialan Suomessa sijaitsevilla yksiköillä yhteensä 59 300 henkilöä ja tytäryrityksissä ulkomailla 13 700. Yritysten liikevaihto Suomessa oli 11 miljardia euroa. Tietotekniikka-alaa pidetään strategisena alana. Sen tuottamien tuotteiden ja palveluiden avulla voidaan parantaa tuottavuutta ja tulokSELLISUUTTA sekä tuotteiden ja palveluiden laatua. Yhteiskunnassa on meneillään useita muutoksia, muun muassa väestön ikääntyminen, joista voidaan selvittää hyödyntämällä tietotekniikkaa oikealla tavalla. Tietotekniikka-alan yritykset tekevät ohjelmistoja, tarjoavat tietotekniikan käyttämiseen liittyviä palveluja ja konsultointia, tietokantapalveluita sekä sisällön tuotantoa. Nykyaikaisessa yhteiskunnassa tietotekniikkaa on kaikkialla. Ilman sitä yhteiskunta ei toimi. Autoja, maatalous- ja metsäkoneita, puhelimia ja kodinkoneita ohjataan ja hallitaan tietojärjestelmien avulla. Tuotantoprosessit ovat tietotekniikkaohjattuja. Myös yhä useammat palvelut

tuotetaan digitaalisesti tietoverkkojen kautta. Tämä avaa luonnollisesti aivan uusia mahdollisuuksia hyödyntää markkinana koko maailmaa.⁸

Ohjelmistoala on kohdannut viimeisten vuosien aikana lisääntyntä kilpailun globalisoitumista, innovaatioita tuotetaan kiihtyvällä tahdilla ja asiakkaiden tarpeet fragmentoituvat. Usein jopa pienet ohjelmistoalan yritykset operoivat kansainvälisellä tasolla ja kilpailu on alan sisällä aina globaalia. Vallitsevia globaaleja trendejä ohjelmistoalalla ovat viime aikoina olleet mm. pilvipalvelut, datan analytiikka ja sovelluskehitys. Suomen ohjelmistoalan kehitys on jakaantunut viimeisten vuosien aikana samanaikaisesti isoihin irtisanomisiin sekä isoihin rekrytointeihin.⁹ Erityisesti Nokialta ja Microsoftilta hävinneet työpaikat ovat kurittaneet muutamia maakuntia ja alueita Suomessa. Espoosta on lähtenyt arviolta 15 000 työpaikkaa vuodesta 2007 lähtien ja toiseksi eniten ICT-alan työpaikkoja on menettänyt Salo (noin 10 000 työpaikkaa vuoden 2007 jälkeen). Lisäksi työpaikkojen vähenemiset ovat iskeneet kovasti Oulun sekä Tampereen seuduille.¹⁰ Ohjelmisto- ja IT-palveluala on kasvanut samanaikaisesti Suomessa. Vuosittainen alan kasvu liikevaihdolla mitattuna on ollut vuodesta 2010 vuoteen 2016 keskimäärin noin 10 prosentin luokkaa. Ohjelmistoalan on nähty kasvavan muita palvelualoja nopeammin.¹¹

Kaikilta työttömyyden jälkeen työllistyneiltä kohderyhmäläisiltä kysyttiin, mille toimialalle he olivat työllistyneet. Kysymys muodostettiin siten, että kiinnostuksen kohteena olivat nimenomaan mahdolliset uudet toimialat, joille työllistyminen oli tapahtunut. Seuraavassa kuvassa on esillä vastausjakauma esitettyyn kysymykseen. Sen mukaan keskimäärin 60 prosenttia on työllistynyt samalle toimialalle, jolta irtisanominen tapahtui, kun taas noin 40 prosenttia ilmoitti työllistyneensä uudelle toimialalle. Irtisanomistilanteet näyttäisivät siten vievän EGR-hyödynsaajia melko suurella määrällä myös muille toimialoille. Ohjelmistoalan hankkeen hyödynsaajat ovat pysyneet näistä kolmesta EGR-hankkeesta eniten samalla toimialalla, kun taas Microsoft 1 -hankkeen hyödynsaajat ovat työllistyneet eniten uudelle toimialalle.

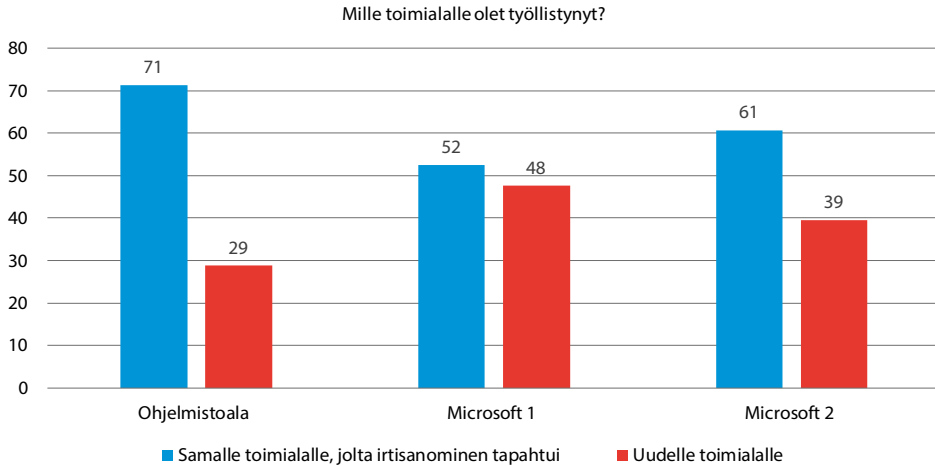
8 Peltola, 2017.

9 EGR-hakemukset Microsoft 1 ja 2.

10 Lehto, 2017.

11 Luoma & Rönkkö, 2017.

Kuvio 7. Vastausjakauma kysymykseen, mille toimialalle olet työllistynyt (n, Ohjelmistoala=226, MS 1=355 ja MS 2=132).



Seuraavaan taulukkoon on koottu vastaajien ilmoittamat **uudet toimialat**, joille he ovat työllistyneet. Taulukossa on esillä 11 eniten ilmoitettua toimialaa, mikä tarkoittaa samalla sitä, että näille yksittäisille toimialoille on aineiston perusteella työllistynyt aina vähintäänkin yksi prosentti kohderyhmästä. Prosenttilukemat kuvaavat näille toimialoille työllistyneiden suhteellista määrää kaikista työllistyneistä. Tämä tarkoittaa sitä, että laskelmassa on huomioitu myös ne vastaajat, jotka ilmoittivat työllistyneensä samalle toimialalle, jolta irtisanominen tapahtui (eli sadassa prosentissa ovat mukana myös uudelleen samalle alalle työllistyneet).

Kyselyssä vastaajat ilmoittivat uusiksi toimialoiksi (joihin on työllistytty) yhteensä noin 70 erilaista toimialaa. Vastauksia tulkittaessa joitakin toimialoja on yhdistetty, esimerkiksi taulukossa esiintyvä kone- ja metalliteollisuus on yhdistetty yhdeksi toimialaksi, sillä useissa tapauksissa oli vaikea vetää rajaa siitä, kumpaan toimialaan ilmoitettu uusi työpaikka kuuluu. Tarpeen mukaan tehtyjen yhdistelyjen kautta saatiin hyvin esille uusille toimialoille työllistyneiden suuntautuminen.

Taulukko 16. Uusille toimialoille työllistyneiden toimialat ja osuudet koko aineistosta työllistyneistä. Taulukossa esillä 11 vastaajien eniten ilmoittamaa toimialaa (n=134).

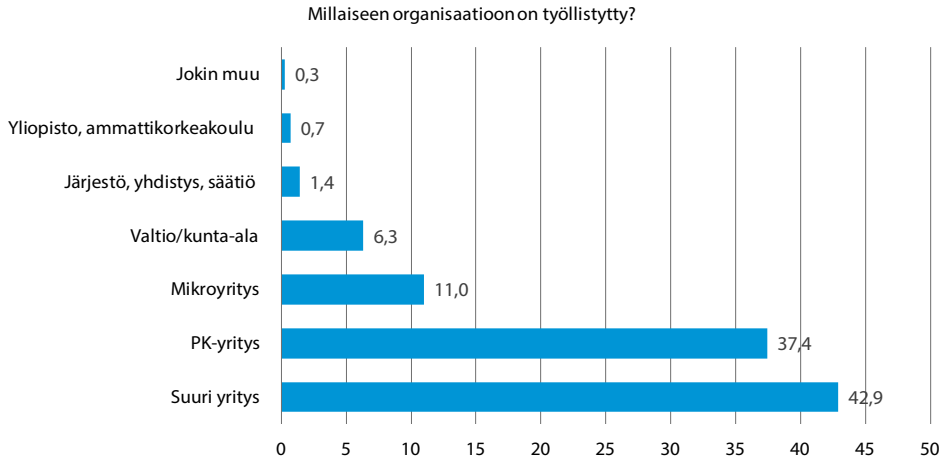
	% kaikista työllistyneistä
Pankkisektori/rahoitusala	2,4
Kone- ja metalliteollisuus	2,4
Laivateollisuus/meriteollisuus	2,1
Autoteollisuus	2,1
Sähköala	1,7
Rakentaminen	1,4
Lääketeollisuus	1,3
Opetus/koulutus	1,3
Ohjelmistokehitys/-suunnittelu	1,1
Konsultointi	1,1
Terveys ja hyvinvointi	1,1

EGR-hankkeista irtisanottuja/irtisanoutuneita on vetänyt puoleensa parhaiten rahoitusala, kone- ja metalliteollisuus, laivateollisuus ja autoteollisuus. Nämä neljä alaa ovat yhteensä työllistäneet jo lähes joka kymmenennen näistä kolmesta EGR-hankkeesta irtisanotun/irtisanoutuneen tutkimuksen kohteena olevan EGR-hankkeen hyödynsaajan (jotka ovat ilmoittautuneet irtisanomisen/ irtisanoutumisen jälkeen työttömiksi työnhakijoiksi).

Työllistyminen organisaatioiden ja ajan näkökulmasta

Työllistyneiltä kysyttiin myös sitä, millaiseen organisaatioon he ovat työllistyneet.

**Kuvio 8. Vastausjakauma kysymykseen, millaiseen organisaatioon olet työllistynyt? (n=711).
Liitteenä hankekohtaiset tiedot.**

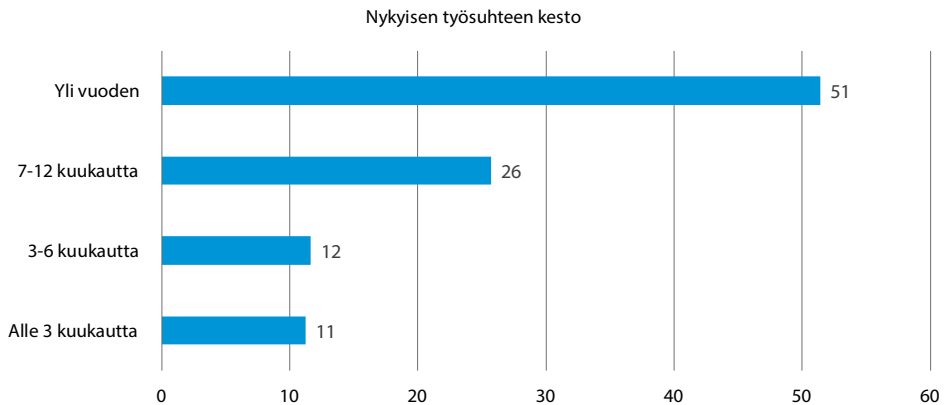


Kokonaisuudessaan yritysmaailma (erityisesti suuret yritykset ja pk-yritykset sekä mikroyritykset) on ollut vahvin työllistäjä EGR-edunsaajille. Lisäksi noin 6 prosenttia kohderyhmästä on työllistynyt valtiolle tai kunta-alalle. Hankekohtaisessa tarkastelussa ei tule esille merkittäviä eroja. Pientä eroa on nähtävissä siinä, että Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmät ovat työllistyneet aavistuksen enemmän valtiolle ja kuntiin kuin Microsoftin hankkeiden kohderyhmät. Microsoftilta irtisanotut puolestaan ovat työllistyneet hieman useammin suuriin yrityksiin.

Työllistyneiden työsuhteen kesto ja tehdyn työsopimuksen luonne antavat omalta osaltaan tietoa kohderyhmään kuuluvien henkilöiden uusista työpaikoista. Selvästi suurin osa irtisanomisen tai irtisanoutumisen jälkeen työllistyneistä on tehnyt uuteen työpaikkaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen (noin 85 %). Määräaikaisella työsopimuksella uusiin työpaikkoihin on puolestaan työllistynyt vajaa 14 prosenttia työllistyneistä. Hankekohtaisessa tarkastelussa Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmät ovat tehneet hieman keskimääräistä useammin toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia (88,4%) varsinkin verrattuna Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmiin. Seuraavassa kuvassa on lisäksi esillä irtisanomisen tai irtisanoutumisen jälkeen työllistyneiden nykyisten työsuhteiden kestot kyselyn toteuttamishetkellä. Suuri osa irtisanomistilanteen jälkeen työllistyneistä on ehtinyt olla työssä jo yli

vuoden. Hankekohtaisesti tarkasteltaessa tässä kohtaa esiintyy eroja luonnollisesti jo hankkeiden eriaikaisuudesta johtuen. Erityisesti Ohjelmistoalan mutta myös Microsoft 1 -hankkeen kohderyhmien irtisanomistilanteista on ehtinyt kulua pidempi aika Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmiin verrattuna. Näin ollen näissä ryhmissä on enemmän yli vuoden kestäneitä työsuhteita.

Kuvio 9. Irtisanomisen/irtisanoutumisen jälkeen alkaneen työsuhteen kesto kyselyyn vastaamishetkellä (n=712). Liitteenä hankekohtaiset tiedot.



Työllistyminen ammattien ja osaamisen näkökulmasta

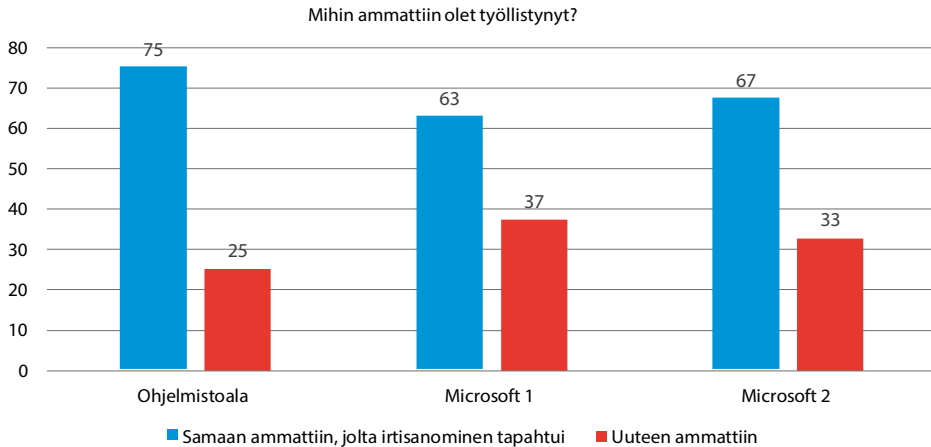
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin heidän **ammattiaan työsuhteen päättymishetkellä**. Seuraavassa taulukossa on esillä kohderyhmien ilmoittamat yleisimmät lähtöammatit. Koko aineistossa nousee selvästi esille kolme lähtöammattia: muu ohjelmisto- tai sovellustyön erityisasiantuntija, tietotekniikan projektipäällikkö ja ohjelmistosuunnittelija. Näistä ammateista irtisanottuja/irtisanoutuneita on aineistossa runsas kolmasosa. Ohjelmisto- tai sovellustyön erityisasiantuntijat ovat Ohjelmistoalan ja Microsoft 1 -hankkeiden asiakkaita. Tietotekniikan projektipäälliköt puolestaan ovat kaikista kolmesta hankkeesta siten, että isoin osa heistä tulee Microsoft 1 -hankkeesta. Ohjelmistosuunnittelijat puolestaan tulevat suurimmaksi osaksi Ohjelmistoalan hankkeesta, mutta heitä on kaikissa kolmessa hankkeessa. Elektroniikkainsinöörit tulevat Microsoftin molemmista hankkeista. Muut elektroniikan erityi-

sasiantuntijat sekä televiestinnän tekniset asiantuntijat tulevat Microsoft 1 -hankkeesta. Muut tekniikan erityisasiantuntijat puolestaan tulevat pelkästään Microsoft 2 -hankkeesta. (hankekohtaiset havainnot nähtävissä tarkemmin liitetaulukossa).

Taulukko 17. Lähtöammatti kyselyyn vastanneiden joukossa: missä ammatissa työskentelit työsuhteen päättymishetkellä? Taulukossa on esillä vastaajien useimmin ilmoittamista ammateista kaikki, jotka muodostavat vähintään yhden prosentin koko aineistosta (n=1036).

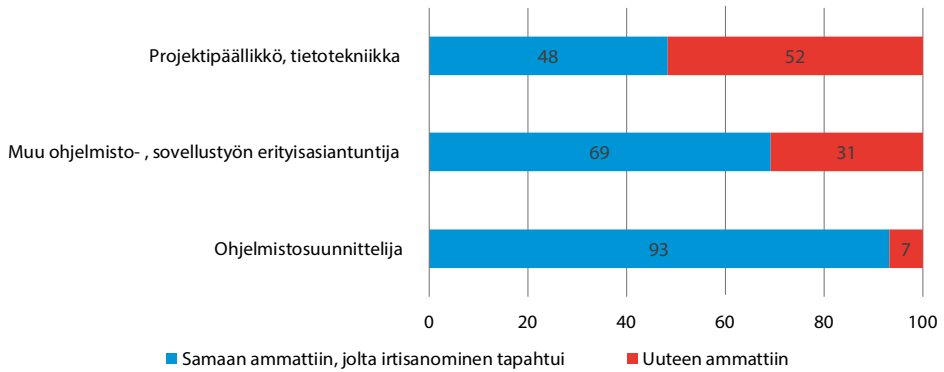
	%
Muu ohjelmisto-, sovellustyön erityisasiantuntija	13,9
Projektipäällikkö, tietotekniikka	13,2
Ohjelmistosuunnittelija	10,9
Elektroniikkainsinööri	4,1
Muu elektroniikan erityisasiantuntija	3,8
Muu tekniikan erityisasiantuntija	3,5
Tietotekniikan insinööri	3,3
Johtaja, tieto- ja viestintäteknologia	3,3
Tekninen asiantuntija, televiestintä	2,9
Tuotepäällikkö	2,7
Tietoliikenneinsinööri	2,4
Toimistotyöntekijä	2,0
Johdon assistentti	1,7
Atk-asiantuntija	1,5
Markkinointipäällikkö	1,4
Teollinen muotoilija	1,1

Kohderyhmän etenemistä voidaan tarkastella myös ammattien näkökulmasta kyselyaineiston perusteella. Irtisanomistilanteen jälkeen työllistyneitä pyydettiin ilmoittamaan kyselyssä se, ovatko he työllistyneet samaan ammattiin, jolta irtisanominen tapahtui, vai ovatko he työllistyneet uuteen ammattiin. Koko aineistosta selvästi suurempi osa työllistyneistä työskentelee samassa ammatissa (67 %) ja noin kolmasosa on vaihtanut uuteen ammattiin. Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmässä on työllistytty muita hankkeita useammin samaan ammattiin. Microsoft 1 -hankkeen hyödynsaajat puolestaan ovat vaihtaneet näistä kohderyhmistä kaikkein eniten uuteen ammattiin.

Kuvio 10. Vastausjakauma kysymykseen, mihin ammattiin olet työllistynyt (n=709).

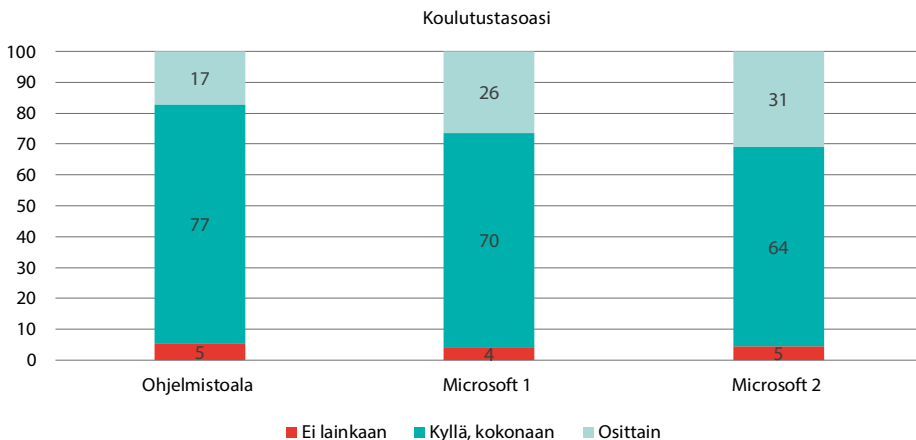
Tarkastelemalla työsuhteen päättymishetkellä ollutta ammattia ristiin suhteessa edellä esitettyyn jakaumaan työllistymisestä samaan ammattiin tai uuteen ammattiin saadaan hieman lisätietoa ammattikohtaisesta pysyvyydestä tai ammatinvaihdosta kohderyhmässä. Tähän tarkasteluun on voitu ottaa mukaan vain kohderyhmän kolme yleisintä ammattia vastausmäärien takia. Lähtöammattien näkökulmasta on havaittavissa melko isoja eroja siinä, suuntaudutaanko uudelleen samaan ammattiin vai uuteen ammattiin. Tietotekniikan projektipäällikön tehtävistä on suuntauduttu eniten uusiin ammatteihin näiden kolmen ammatin joukosta. Ohjelmistosuunnittelijat puolestaan vaihtavat ammattia tässä kohderyhmässä hyvin harvoin.

Kuvio 11. Vastausjakauma kysymykseen, mihin ammattiin olet työllistynyt lähtöammattien mukaan (n=140).

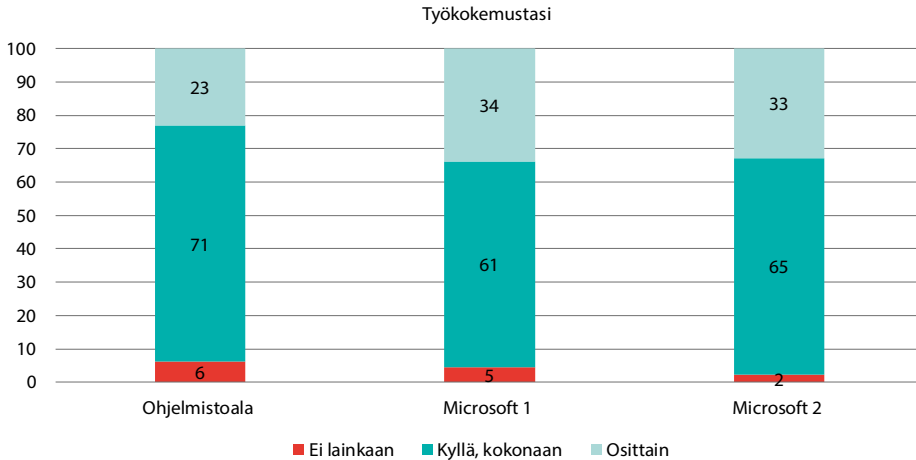


Irtisanomistilanne voi vaikuttaa toimialan ja ammatin vaihtumisen lisäksi mahdollisuuden hyödyntää kertynyttä osaamista, työkokemusta tai koulutustasoa. Kyselyssä irtisanomisen/irtisanoutumisen jälkeen työllistyneiltä tiedusteltiin, miten heidän nykyinen työnsä vastaa vaatimustasoltaan näitä ominaisuuksia. Seuraavissa kuvissa on esillä vastausjakaumat tähän kysymykseen.

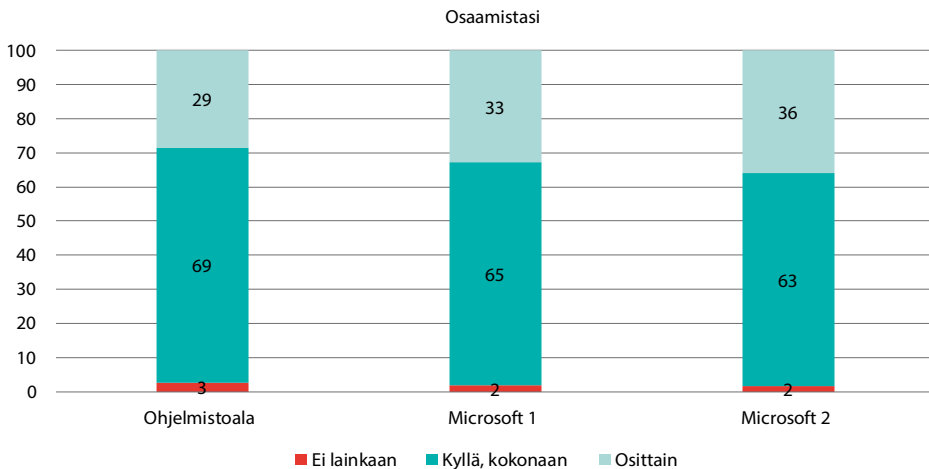
Kuvio 12. Vastausjakauma kysymykseen, vastaako nykyinen työsi vaatimustasoltaan koulutustasoasi (n=711).



Kuvio 13. Vastausjakauma kysymykseen, vastaako nykyinen työsi vaatimustasoltaan työkokemustasi (n=705).



Kuvio 14. Vastausjakauma kysymykseen, vastaako nykyinen työsi vaatimustasoltaan osaamistasi (n=702).

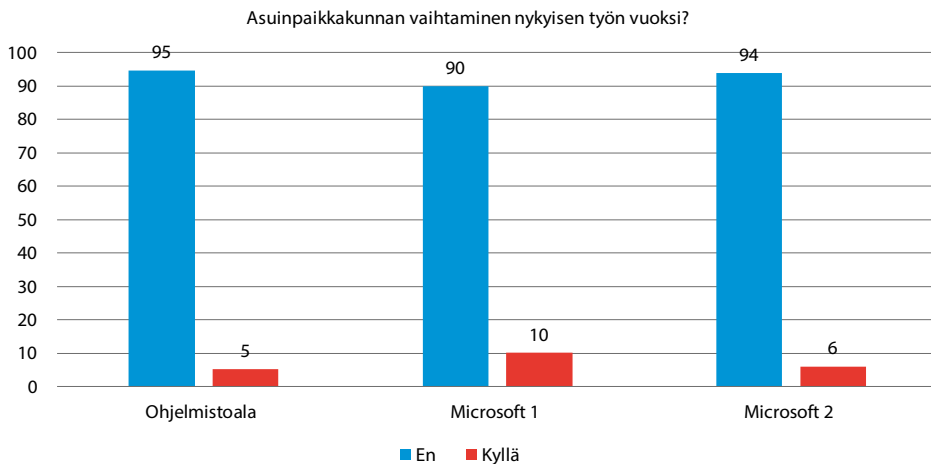


Kokonaisuudessaan kohderyhmä näyttää päässeen hyödyntämään hyvin kertynyttä osaamista, työkokemusta ja koulutustasoa nykyisessä työssään. Suurimmalla osalla nykyinen työ vastaa heidän osaamistaan, työkokemustaan ja koulutustasoaan kokonaan tai vähintäänkin osittain. Kokonaisuudessaan noin 10 prosenttia vastaajista on kuitenkin ilmoittanut, ettei heidän nykyinen työnsä vastaa ollenkaan heidän

työkokemustaan tai koulutustasoaan. Keskimäärin vajaa 5 prosenttia kyselyvastaajista ei pääse hyödyntämään koulutustaan tai työkokemustaan nykyisessä työssään. Ammatillista ”downgreidausta” on tapahtunut siten kohderyhmässä hyvin vähän. Toisaalta ammatillista ”upgreidaustakaan” ei ole erityisemmin havaittavissa aineiston perusteella.

Kysely antoi mahdollisuuden tiedustella irtisanomisen/irtisanoutumisen jälkeen työllistyneiden mahdollista alueellista liikkuvuutta. Työllistyneiltä kysyttiin, ovatko he vaihtaneet asuinpaikkakuntaansa nykyisen työn vuoksi.

Kuvio 15. Vastausjakauma kysymykseen, oletko vaihtanut asuinpaikkakuntaasi nykyisen työn vuoksi (n=711).



Suurin osa kohderyhmästä ei ole vaihtanut asuinpaikkakuntaansa uuden työn vuoksi. Pientä eroavuutta on nähtävissä kohderyhmien muuttamisessa työn takia eri hankkeiden kohderyhmissä. Microsoft 1 -hankkeen kohderyhmäläiset ovat muuttaneet muiden hankkeiden kohderyhmiä useammin. Asuinpaikkakunnan vaihtamista nykyisen työn vuoksi tarkasteltiin myös suhteessa alueeseen. Kaikkien kolmen hankkeen kohderyhmien osalta on nähtävissä pientä alueellista eroavuutta muuttamisessa työn takia. Pohjois-Pohjanmaan (11 %) ja Pirkanmaan (10 %) kohderyhmät ovat muuttaneet jonkin verran herkemmin työn perässä kuin

Uudenmaan (6 %) ja Varsinais-Suomen (6 %) asiakkaat. Niiltä vastaajilta, jotka olivat vaihtaneet asuinpaikkakuntaansa nykyisen työn vuoksi, kysyttiin muuton suuntautumista. Isoin ryhmä muodostui ulkomaille uuden työn vuoksi muuttaneista. Heitä oli melkein puolet tässä kohtaa vastauksen antaneista. Seuraavaksi eniten puolestaan oli muutettu pääkaupunkiseudulle, jonne oli muuttanut noin 15 prosenttia tässä kohtaa vastauksen antaneista. Pienemmässä määrin muuttoa oli myös Ouluun ja Uuteenkaupunkiin. Muut muuttosuunnat olivat hyvin yksittäisiä kohdistuen eri puolille Suomea, lähinnä maakuntakeskuksiin. Muuttaneiden henkilöiden ikärakennetta tarkasteltiin erikseen. Tästä voidaan päätellä, että ikäluokasta 35-39-vuotiaat on muutettu työn perässä muita ikäryhmiä selvästi useammin. Toisaalta elämänsä aikana 10 vuotta myöhemmässä vaiheessa olevat 45-49-vuotiaat ovat muuttaneet kaikkein vähiten.

3.2.5 Opiskelun suuntautuminen

Tässä luvussa käsitellään lyhyesti kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausten perusteella opiskelun/kouluttautumisen luonnetta ja suuntautumista. Kyselyyn vastanneista noin kolmasosa oli opiskellut/kouluttautunut irtisanomisen jälkeen. Tästä kolmasosasta puolestaan vajaa kolmasosa oli kyselyhetkellä vielä opiskelemassa. Noin 2/3 opiskelleista oli päättänyt jo tässä vaiheessa opintonsa ja noin 4 prosentilla vastaajista tilanne oli jokin muu, eli käytännössä opiskelu joko alkamassa piakkoin, opiskelu oli keskeytynyt tai kyse oli itsenäisestä opiskelusta ilman virallista opiskelun statusta.

Selvästi suurin osa (99 %) opiskelemassa olleista kohderyhmäläisistä ei ole vaihtanut asuinpaikkakuntaansa opiskelunsa takia. EGR-hyödynsaajat muuttavat siten erittäin harvoin opiskelun perässä.

Mikä koulutustaso on tai oli EGR-hyödynsaajien opiskeluiden tavoitteena? Irtisanomisensa jälkeen opiskelleista melko suurella osalla tavoitteena oli täydennyskoulutus. Osa opiskelleista osallistui puolestaan työvoimakoulutukseen tai oli suorittamassa ammattitutkintoa. Noin joka kymmenes opiskelleista oli suorittanut tai suorittamassa joko ylemmän yliopisto-/korkeakoulututkinnon, alemman amk-tutkinnon tai toisen asteen ammatillisen tutkintoa.

Taulukko 18. Vastausjakauma kysymykseen, mikä koulutustaso on/oli opiskelusi tavoitteena (n=333).

	% opiskeleista
Peruskoulu	0,3
2. asteen ammatillinen tutkinto	11,4
Alempi amk-tutkinto	11,7
Ylempi amk-tutkinto	5,1
Alempi yliopisto-/korkeakoulututkinto	3,0
Ylempi yliopisto-/korkeakoulututkinto	11,7
Jokin muu	56,8
josta yleisimmät:	
- Täydennyskoulutus	47
- Työvoimakoulutus	10
- Ammattitutkinto	7

Reilu kolmasosa irtisanomisensa/irtisanoutumisensa jälkeen opiskeleista ilmoitti tavoitteekseen uuden tutkinnon suorittamisen. Myös tämän kysymyksen kohdalla suurin osa valitsi vaihtoehdon, jossa he pääsivät tarkemmin kertomaan opiskelunsa luonteesta. Ammattitaidon tai osaamisen täydentäminen tai päivittäminen nousee esille selvästi yleisimpänä opiskelun tavoitteena. Monet ilmoittivat tavoitteekseen työllistymisen ja usein onkin vaikeaa erottaa ammattitaidon tai osaamisen parantamista työllistymistavoitteista. Tutkinnon osaa tai kesken jäänyttä tutkintoa opiskeltiin jo selvästi harvemmin.

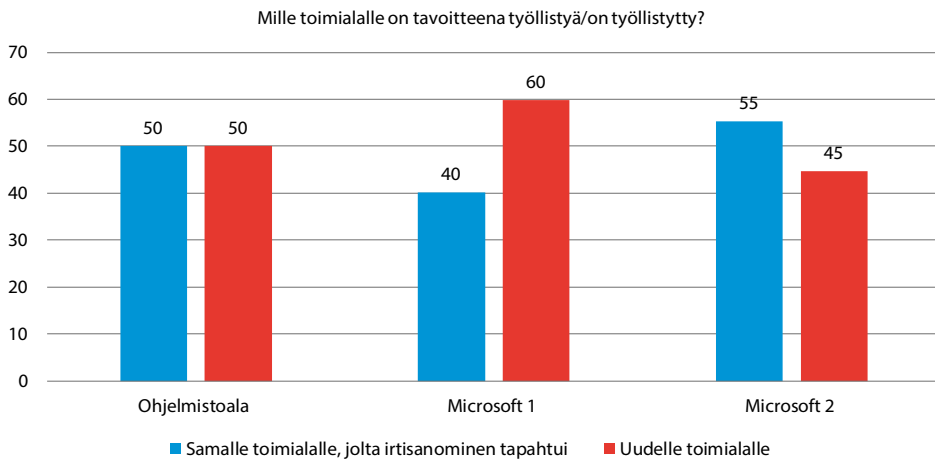
Taulukko 19. Vastausjakauma kysymykseen, mikä oli opiskelusi (tutkinnollisena) tavoitteena (n=344).

	% opiskeleista
Suorittaa uusi tutkinto	36
Suorittaa tutkinnon osa	8
Suorittaa kesken jäänyt tutkinto loppuun	6
Jokin muu	50
josta yleisimmät:	
- Ammattitaidon/osaamisen täydentäminen tai päivittäminen	51
- Työllistyminen	13

Hieman suuremmalla osalla kohderyhmäläisiä tavoitteena on työllistyä (tai on jo työllistetty) uudelle toimialalle opiskeluiden jälkeen. Hankekohtaiset eroavuudet tässä kysymyksessä eivät ole erityisen suuria. Microsoft 2 -hankkeen osalta vastaus-

ten määrä oli melko vähäinen, joten erityisesti tätä ryhmää on syytä tarkastella hyvin suuntaa-antavalla tarkkuudella tässä kohtaa. Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmä on menossa opiskeluiden kautta hieman suuremmassa määrin uudelle toimialalle verrattuna Ohjelmistoalan kohderyhmään.

Kuvio 16. Vastausjakauma kysymykseen, mille toimialalle tavoitteenasi on työllistyt/työllistyt (n=329: Ohjelmistoala n=98, MS 1 n=184 ja MS 2 n=47)



Johtopäätökset

Ohjelmistoalan ja Microsoftin hankkeiden edunsaajille kohdistettu kysely toi hyvää tietoa kohderyhmän työllistymisestä ja erilaisten muiden ratkaisujen löytymisestä. Edunsaajista vajaa 73 prosenttia oli lokakuun 2017 tilanteessa työllistyneitä. Ammattiryhmistä erityisesti ohjelmistosuunnittelijat olivat työllistyneet keskimäärin muita EGR-edunsaajia paremmin. Edunsaajista 5,6 prosenttia oli ryhtynyt yrittäjäksi ja opiskelun kautta oli tässä vaiheessa etenemässä noin neljä prosenttia sekä noin kolmelle prosentille työvoimakoulutus oli tässä vaiheessa väylä eteenpäin. Noin 17 prosentille puolestaan ei ollut löytynyt vielä ratkaisua, vaan he olivat työttöminä. Hankekohtaisesti havainnoituna Microsoft 2 -hankkeen edunsaajien työllistyminen on ollut liukkainta, eli heistä noin 80 prosenttia oli työllistynyt tuossa vaiheessa.

Microsoft 1 -hankkeesta on edetty puolestaan tuossa vaiheessa suhteellisen paljon yrittäjiksi. Hankkeen edunsaajista 6,7 prosenttia on ryhtynyt yrittäjäksi. Verrattuna havaintoihin aiemmista tutkimuksista ja selvityksistä EGR-kohderyhmässä voidaan sanoa, että erityisesti Microsoft 1 -hankkeen edunsaajat, mutta myös Microsoft 2 ja Ohjelmistoalan hankkeiden edunsaajat, ovat siirtyneet useammin yrittäjyyden polulle. Katsottaessa työllistymistä ammattiryhmien näkökulmasta voidaan sanoa, että tietotekniikan projektipäällikköinä työskennelleet ovat työllistyneet omaan yritykseen muita EGR-edunsaajia keskimääräistä useammin. Lisäksi voidaan havaita, että miehet ovat ryhtyneet selvästi naisia useammin yrittäjiksi EGR-kohderyhmässä ja yrittäjiksi ryhtyneissä on kohtalaisen paljon myös pitkän työkokemuksen omaavia henkilöitä.

Tutkimuksen kyselyn avulla saatujen tietojen tarkastelu suhteessa rekisteriaineistoon (URA) antoi mahdollisuuden tehdä havaintoja ja yleistysten tietojen vastavuoksuista tämän tutkimuksen kolmen hankkeen kohderyhmien osalta. URA-tiedoissa ilmoitetuista ”ei voimassa olevaa työllisyyskoodia” omaavista henkilöistä näyttäisi noin 84 prosenttia olevan työssä joko avoimilla työmarkkinoilla, omassa yrityksessä tai palkkatukityössä.

Koulutustausta vaikuttaa uudelleentyöllistymiseen. Työllistyminen avoimille työmarkkinoille on ollut kohdejoukossa keskimääräistä parempaa, kun koulutustautana on joko alempi tai ylempi amk-tutkinto tai yliopisto-/korkeakoulututkinto. Työllistyminen omaan yritykseen on puolestaan suhteellisesti yleisintä ylioppilastutkintopohjalta. Alempi amk-tutkinto näyttää puolestaan vievän kaikkein harvimmoin oman yrityksen perustamiseen EGR-kohderyhmässä.

Uudelleentyöllistymisessä on isoja alueellisia eroja. Näitä eroavuuksia tarkasteltaessa on huomioitava kuitenkin se, että EGR-edunsaajilla on kulunut irtisanomisesta kyselyn toteutushetkeen erilaisia ajanjaksoja. Syksyn 2017 tilanteessa EGR-edunsaajat ovat työllistyneet avoimille työmarkkinoille Pohjois-Pohjanmaalla selkeästi paremmin kuin EGR-edunsaajat muilla alueilla. Muilla alueilla puolestaan omaan yritykseen työllistyminen on Pohjois-Pohjanmaata yleisempää.

Uudelleentyöllistymisessä iällä ja hyvin pitkällä työkokemuksella näyttää olevan iso merkitys. EGR-kohderyhmän ns. keski-ikäiset (tässä 30-49-vuotiaat) työllistyvät

selkeästi paremmin kuin heitä vanhemmat ikäluokat. Sukupuolella ei puolestaan ole erityisen isoa merkitystä työllistymiseen. Miehet ovat työllistyneet hieman paremmin, kun taas naiset opiskelevat miehiä selvästi useammin.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työttömyyden päättymistä ja siten ratkaisun löytymistä EGR-edunsaajien ensimmäisten vaiheiden kautta. Tarkastelussa ovat mukana kaikki sellaiset edunsaajat, jotka ovat ilmoittautuneet työnhakijoiksi. Työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen (näiden kolmen EGR-hankkeen edunsaajista) seuraavassa vaiheessa keskimäärin 28 prosenttia on työllistynyt palkkatyöhön, noin neljä prosenttia on työllistynyt omaan yritykseen ja noin kolme prosenttia on aloittanut palkkatukityössä. Näin ollen noin kolmasosa on edennyt työttömyyden alkamisen jälkeen ensimmäisessä vaiheessa töihin.

Kun tarkastellaan EGR-edunsaajien tilannetta kokonaisuudessaan, noin 94 prosenttia on edennyt työttömyyden alkamisen jälkeen johonkin seuraavaan työmarkkina-asemaan vähintäänkin väliaikaisesti.

Työllistymisen lisäksi tärkeimpiä väyliä eteenpäin ovat tarjonneet edunsaajille valmennukset, sillä noin 26 prosenttia on edennyt ensimmäisessä vaiheessa tätä polkua pitkin. Opiskelun kautta ensimmäisessä vaiheessa edenneitä on puolestaan tässä kohderyhmässä noin 15 prosenttia ja työvoimakoulutuksen kautta ensimmäisessä vaiheessa menneitä on noin 14 prosenttia. Valmennukset, opiskelu ja työvoimakoulutukset ovat siten olleet kokonaisuudessaan merkittävässä roolissa työllistymisen edistämisessä. Edunsaajista vajaalla kuudella prosentilla työttömyys on kuitenkin jatkunut yhtäjaksoisesti.

Mitkä EGR-palvelut vievät sitten edunsaajia kohti työllisyyttä? Tähän saatiin selvyttä tarkastelemalla sitä, mihin ensimmäisessä vaiheessa eri palveluita käyttäneet edunsaajat ovat seuraavaksi sijoittuneet. Selvästi parhaiten on työllistytty työvoimakoulutuksen (61 %) sekä työttömyysetuudella opiskelun (56%) jälkeen. Ilman työttömyysetuutta tapahtuvan opiskelun ja valmennuksen kautta ensimmäisessä vaiheessa edenneistäkin reilu kolmasosa oli työllistynyt seuraavassa vaiheessa. Työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella opiskelu vaikuttavat siten varsin tehokkailta väyliltä kohti töitä tässä kohderyhmässä.

Polkuja tarkasteltiin myös siten, että minkä polkujen päässä on odottanut työttömyys. Työttömyysetuudella opiskelleilla tämä lukema oli suurin, sillä heistä noin 20 prosenttia oli seuraavassa vaiheessa työttöminä. Ilman työttömyysetuutta tapahtuvan opiskelun kautta edenneillä työttömyys oli seuraavassa vaiheessa pienintä (7 %). Yksi selkeä polku muodostui myös valmennuksesta työvoimakoulutukseen.

Keskimäärin 60 prosenttia irtisanomisen ja työttömäksi ilmoittautumisen jälkeen työllistyneistä EGR-edunsaajista on työllistynyt edelleen samalle toimialalle. Verrattuna aikaisempaan tutkimukseen ICT-alalta irtisanotuista EGR-edunsaajat ovat säilyneet huomattavasti enemmän samalla toimialalla (aiemmin 43 %). ICT-alan ammattilaiset ovat siten aikaisempaa isommassa määrin toimialan käytettävissä edelleen.

Uusista toimialoista EGR-edunsaajia ovat vetäneet eniten puoleensa rahoitusala, kone- ja metalliteollisuus, laivateollisuus ja autoteollisuus. Nämä neljä alaa ovat yhteensä työllistäneet jo lähes joka kymmenennen näistä kolmesta EGR-hankkeesta irtisanotun/irtisanoutuneen tutkimuksen kohteena olevan EGR-hankkeen hyödynsaajan. Kokonaisuudessaan yritysmaailma on ollut vahvin työllistäjä EGR-edunsaajille.

Noin 67 prosenttia EGR-kohderyhmästä työskentelee uudessa työpaikassaan samassa ammatissa kuin aikaisemmin. Tässäkin kohtaa voidaan havaita, että EGR-edunsaajat ovat pysyneet aiempaa enemmän samoissa ammateissa (53 % aikaisemmassa tutkimuksessa). Erityisesti Ohjelmistoalan EGR-hankkeen edunsaajat ovat pysyneet vahvasti samoissa ammateissa. Tämä näkyy myös siinä, että ammatiryhmistä ohjelmistosuunnittelijat ovat vaihtaneet harvoin ammattiaan. Tietotekniikan projektipäällikön tehtävistä irtisanotuista/irtisanoutuneista puolestaan jo puolet on vaihtanut ammattia.

Kokonaisuudessaan EGR-edunsaajat näyttävät päässeensä hyödyntämään hyvin kertynyttä osaamista, työkokemusta ja koulutustasoa nykyisissä töissään. Suurimmalla osalla nykyinen työ vastaa heidän osaamistaan, työkokemustaan ja koulutustasoaan kokonaan tai vähintäänkin osittain. Tämä näyttäisi viestivän siitä, että ammatillista ”downgreidausta” tapahtuu vähän tässä kohderyhmässä. OECD:n

tekemissä vertailuissa onkin aiemmin havaittu, että Suomessa tapahtuu tätä ammatillista downgreidausta selvästi vähemmän kuin useissa vertailumaissa. Aiemmin saavutettu osaaminen voidaan siten hyödyntää tässäkin tapauksessa tehokkaammin.

Selvästi suurin osa uudelleentyöllistyneistä ei ole muuttanut uuden työpaikan vuoksi. Pientä alueellista eroavuutta on nähtävissä muuttamisessa. Pohjois-Pohjanmaan ja Pirkanmaan EGR-edunsaajat ovat muuttaneet työn perässä jonkin Uudenmaan ja Varsinais-Suomen edunsaajia herkemmin. Lisäksi voidaan sanoa, että tässä kohderyhmässä 35–39-vuotiaat muuttavat muita ikäryhmiä selvästi useammin. 45–49-vuotiaiden joukossa puolestaan muutetaan työn perässä muita ikäryhmiä laiskemmin. Muutot ovat suuntautuneet noin puoliksi ulkomaiden ja kotimaan välillä. Eli melko suuri osa näistä osaajista on suunnannut ulkomaille.

3.3 EGR-palvelut (erityisesti TE-palvelut) ja niiden merkitys

Tässä luvussa käsitellään EGR-kohderyhmään kuuluvien irtisanottujen tai irtisanoutuneiden henkilöiden osallistumista TE-palveluihin sekä näkemyksiä näistä palveluista. Eli tarkastelussa ovat vain ne tutkimuksen kohderyhmäläiset, jotka ovat ilmoittaneet osallistuneensa näihin palveluihin työttömyyden alkamisen jälkeen. TE-palveluihin osallistumisen tarkastelussa on otettava huomioon se, etteivät kaikki vastaajat välttämättä osaa määritellä TE-hallinnon termein käyttämänsä palvelua oikealla tavalla. Näin ollen pientä epätarkkuutta voi esiintyä ja esimerkiksi saatua valmennusta ei välttämättä osata sijoittaa TE-hallinnon käyttämän luokituksen mukaan oikeaan luokkaan. Tässä luvussa tarkastellaan lisäksi kysymyksiä EGR-asiantuntijoiden /koordinaattoreiden näkökulmasta ja EGR-toimenpiteiden vaikutusta irtisanoneiden yritysten näkökulmasta.

Luvussa etsitään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mikä on ollut EGR-toimenpiteiden vaikutus?
- Millaisia ohjausvaikutuksia EGR-toimenpiteillä mahdollisesti on ollut, liittyen esimerkiksi edunsaajien elämänhallintakykyihin, tulevaisuudenuskoon yms.?

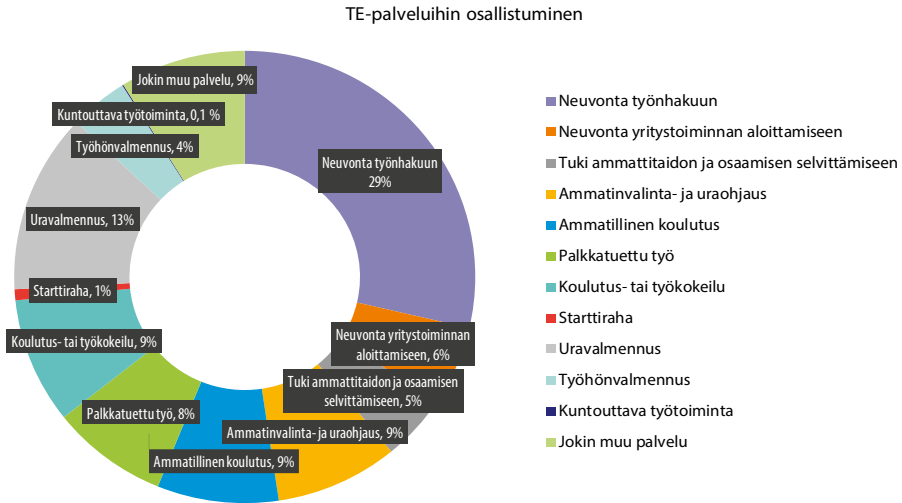
- Miten EGR-toimenpiteet ovat vaikuttaneet irtisanoviin yrityksiin?
- Mikä on ollut EGR-tuen vaikutus ICT-alan uudistumisessa sekä alan kilpailukyvyyn säilyttämisessä ja kehittämisessä?

3.3.1 Palveluihin osallistuminen ja sen merkitys

Palvelujen käyttöön otettiin kantaa kyselyssä yhteensä 1268 vastauksessa. Seuraavassa kuvassa on saatujen vastausten jakauma kokonaisuudessaan kolmen hankkeen osalta. Selvästi suurin osa vastaajista on osallistunut TE-palveluista neuvontaan työnhakuun.¹² Vajaa kolmasosa palveluihin osallistuneista on käyttänyt tätä palvelua irtisanomisen aikana tai sen jälkeen. Toiseksi eniten palveluista on käytetty uravalmennusta, johon tästä ryhmästä on osallistunut noin 13 %. Noin 8-9 % vastaajista puolestaan on käyttänyt apunaan ammatinvalintaa ja uraohjausta, ammatillista koulutusta, koulutus- tai työkokeilua sekä palkkatukea. Neuvontaa yritystoiminnan aloittamiseen on käyttänyt vajaa 6 % kohderyhmästä, kun taas tukea ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen on tarvinnut vajaa 5 % vastaajista. Työhönvalmennukseen on osallistunut noin 4 % vastaajista. Starttirahan käyttö ja osallistuminen kuntouttavaan työtoimintaan on puolestaan ollut hyvin vähäistä tässä kohderyhmässä. Asiaan on vaikuttanut merkittävästi se, että Microsoft ja Nokia ovat tarjonneet omia laajoja startup-ohjelmia irtisanotuille. Hankekohtaiset eroavuudet palveluihin osallistumisesta ovat kokonaisuudessaan hyvin pieniä. Ainoastaan esille nousee pienessä määrin Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmien muita hankkeita aktiivisempi työhönvalmennuksen käyttö sekä Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmien muita aktiivisempi starttirahan käyttö. Ohjelmistoalan hankkeessa starttiraha korostuu verrattuna muihin hankkeisiin siitä syystä, että Ohjelmistoalan hankkeen työnantajat eivät tukeneet yrittäjyyttä kuten Microsoft tai Nokia.

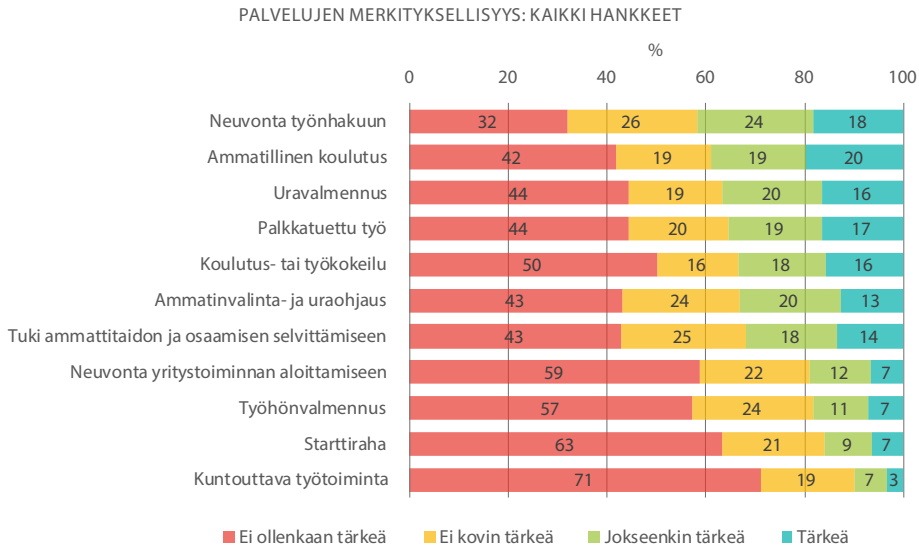
¹² Neuvonta työnhakuun -palvelua ei määritelty tarkemmin kyselyssä. Neuvonnalla työnhakuun tarkoitetaan yleisesti kaikkea sitä TE-toimiston ja asiakkaan välistä kanssakäymistä, jolla pyritään edistämään asiakkaan tilannetta. Eli tässä kohtaa palvelu voi ulottua tiedontarjoamisesta apuun palveluun ohjautumisessa.

Kuvio 17. Vastausjakauma kysymykseen, mihin seuraavista TE-palveluista/TE-toimiston palveluista olet osallistunut irtisanomisen aikana tai sen jälkeen (n, vastauksia=1268).



TE-palveluihin osallistuneilta kysyttiin myös heidän näkemyksiään palveluiden merkityksestä. Seuraavassa kuvassa ovat esillä näkemykset palveluiden merkityksestä työllistymiseen tai opiskelemaan hakautumisen kannalta.

Kuvio 18. Vastausjakauma kysymykseen, kuinka merkityksellisiä nämä palvelut ovat/olivat oman työllistymisesi/opiskelemaan hakeutumisesi kannalta (n=580-736). Liitteenä hankekohtaiset tiedot.



Kokonaisuudessaan **palveluiden merkitys** oman työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta on nähty melko kaksijakoisesti. Jonkin verran suurempi osa vastaajista ei ole kokenut palveluilla olleen merkitystä työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta. Keskimäärin noin kolmasosalle vastaajia palveluilla on kuitenkin ollut merkitystä. Erityisesti esille nousevat neuvonta työnhakuun, ammatillinen koulutus, palkkatuetty työ ja uravalmennus, joissa hieman yli kolmasosa on nähnyt nämä palvelut tärkeinä työllistymisen tai koulutukseen hakeutumisen kannalta. Kuntouttava työtoiminta on puolestaan nähty tärkeäksi vain pienelle joukolle vastaajia. Samoin neuvonta yritystoiminnan aloittamiseen, starttiraha ja työhönvalmennus ovat tärkeitä palveluita melko pienelle joukolle vastaajia.

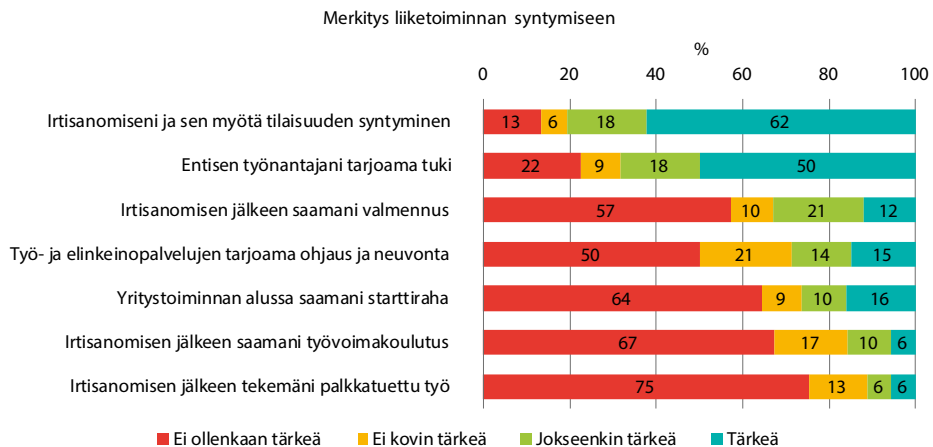
Näissä tuloksissa näkyy varmasti jossain määrin se, etteivät kaikki asiakkaat ole välttämättä saaneet EGR-palveluja alkuvaiheessa, sillä kaikki EGR-hankkeet eivät ole päässeet alkuun heti asiakkaiden jäädessä työttömiksi. Tämä on nähtävissä Ohjelmistoalan hankkeessa, jonka liikkeellelähdestä teki haastavan irtisanomisista tehtävien yritysten määrä. Hankkeessa oli noin 50 ICT-alan yritystä, kun useimmiten

Suomen EGR-hankkeissa on vain yksi irtisanomisia toteuttanut yritys. Tämä teki EGR-tuensaajien identifioimisesta ja yritysyhteistyöstä työlään ja aiheutti viivettä hankkeen alkuvaiheessa. Lisäksi yritysten määrä aiheutti haasteita palveluiden suunnitteluun ja toteutukseen, sillä hankkeen alussa oli vaikeaa ennustaa erilaisten tarvittavien palveluiden volyymia. Nämä asiat ovat viivästyttäneet hankkeen käynnistymistä täydessä laajuudessa. Niin ohjelmistoalan kuin muidenkin hankkeiden kohtaama haaste on lisäksi se, että isoissa irtisanomistilanteissa TE-toimistoihin tulee kerralla iso määrä asiakkaita, mikä vaikuttaa palveluiden saannin mahdollisuuksiin. Näin ollen erityisesti niissä tapauksissa, joissa työttömyys on jäänyt lyhyeksi, ei EGR-palveluita ole välttämättä käytännössä saatukaan, vaan saatu palvelu on ollut ns. normaalia TE-palvelua. Hankekohtaisessa tarkastelussa ei ollut nähtävissä merkittäviä eroja hankkeiden vastaajien välillä palveluiden merkityksessä työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta (liitetaulukot).

EGR-asiantuntijoille ja EGR-koordinaattoreille toteutetussa kyselyssä kerättiin myös tietoa eri palveluiden merkityksestä. Kysymys muotoiltiin asiantuntijoille siten, että he ottivat kantaa siihen, mitkä palveluista ovat olleet heidän näkökulmastaan soveltuvimpia tai eniten tarpeen EGR-asiakkaille työllistymisen/koulutukseen hakeutumisen kannalta. Vastausmäärien ollessa hyvin rajalliset kysymykseen, tässä kohtaa ei voida esittää vastausjakamaa. Asiantuntijoiden näkökulmasta palkkattu työ nousee esille erityisen tärkeänä kohderyhmälle. Muita melko yksimielisesti tärkeiksi nähtyjä palveluita ovat neuvonta työnhakuun sekä yritystoiminnan aloittamiseen, ammatinvalinta- ja uraohjaus, uravalmennus ja ammatillinen koulutus. Kuntouttava työtoiminta puolestaan nähtiin kaikkein vähiten tarpeen EGR-kohderyhmälle. Koulutus- tai työkokeilu nähtiin toiseksi vähiten tarpeelliseksi kohderyhmälle. Seuraavien palveluiden osalta puolestaan näkökulmat tarpeellisuudesta jakautuivat kahteen leiriin: tuki ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen, starttiraha ja työhönvalmennus. Sanallisissa tarkennuksissa vastauksista tulee esille erityisesti se, että myös nämä ICT-alan EGR-kohderyhmät tarvitsevat apua työnhakemiseen ja palveluita perusasioissa. Tämä johtuu usein siitä, että heillä on takana pitkiä työuria, eikä työnhakemiseen ole ollut tarvetta pitkini aikoihin. Eli ohjaavaa otetta tarvitaan ja valmennusta työllistämisen edistämiseksi. Osalla puolestaan on tarvetta syvemmälle koulutukselle, sillä heidän ammattitaidolleen ei ole välttämättä työmarkkinoilla tarvetta.

Kyselyvastaajilta tiedusteltiin myös sitä, mikä merkitys erilaisilla tekijöillä on ollut **uuden liiketoiminnan syntymiseen** (ks. seuraava kuva). Kaksi kohtaa nousee selkeästi myönteisesti esille: irtisanominen on muodostanut tilaisuuden yrittäjyyteen ja toisaalta entisen työnantajan tarjoama tuki on ollut tärkeää liiketoiminnan syntymiselle. Noin kolmasosalle vastaajia puolestaan irtisanomisen jälkeen saatu valmennus on ollut tärkeää. TE-palveluiden tarjoama ohjaus ja neuvonta sekä saatu starttiraha on puolestaan koettu tärkeiksi noin joka neljännessä vastauksessa. Irtisanomisen jälkeen tehdyllä palkkatuetulla työllä tai työvoimakoulutuksella on ollut puolestaan ollut merkitystä hyvin pienelle joukolla vastaajia.

Kuvio 19. Vastausjakauma kysymykseen, Mikäli olet alkanut yrittäjäksi, mikä merkitys seuraavilla tekijöillä oli uuden liiketoiminnan syntymiseen? (n=87-98).



TE-palveluista neuvontaa työnhakuun saaneiden asiakkaiden etenemistä työttömyyden alkamisen jälkeen on mahdollista verrata koko kyselyaineistoon. Seuraavaan taulukkoon on koottu koko aineiston mukainen ensimmäisen tapahtuman/ palvelun vastausjakauma ja vastaava tilanne TE-palveluista neuvontaa saaneiden osalta.

Taulukko 20. Urapolut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen, ensimmäinen tapahtuma/palvelu. Vertailu neuvontaa saaneiden ja koko ryhmän välillä (n=963 ja 352).

%	Ensimmäinen tapahtuma tai palvelu (osuudet kohderyhmästä KAIKKI %)	Neuvontaa saaneet
Työllistyi palkkatyöhön	27,6	20,7
Työllistyi omaan yritykseen	3,9	2,3
Aloin opiskelemaan (omaehtoisesti)	9,0	5,4
Aloin opiskelemaan (työttömyysetuudella)	6,3	5,7
Aloitin työvoimakoulutuksen	14,4	13,1
Aloitin palkkatukityössä	2,9	2,8
Osallistuin valmennukseen	26,0	35,8
Työttömyys jatkuu*	5,7	8,2
Jokin muu	4,0	6,0

* työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti kyselyhetken saakka

Neuvontaa työnhakuun saaneet kohderyhmäläiset ovat kyselyaineiston perusteella työllistyneet hieman vähemmän ensimmäisessä vaiheessa verrattuna koko kyselyaineiston vastaajiin. Tätä eroavuutta selittää varmasti omalta osaltaan se, että koko kyselyaineiston ryhmässä on mukana sellaisia vastaajia, jotka eivät ole tarvinneet neuvontaa. Saatu neuvonta työnhakuun näyttää ohjaavan kohderyhmää erityisesti etenemään valmennusten kautta. Neuvontaa työnhakuun saaneet ovat edenneet ensimmäisessä vaiheessa selvästi useammin valmennuksen kautta verrattuna koko kohderyhmään. Neuvontaa saaneet ovat edenneet ensimmäisessä vaiheessa puolestaan selvästi vähemmän ilman työttömyysetuutta tapahtuvan opiskelun kautta sekä työllistyneet omaan yritykseen. Seuraavassa taulukossa on samalla jaottelulla tehty tarkastelu suhteessa kyselyn toteuttamishetkellä olleeseen tilanteeseen. Eli tämän tiedon perusteella päästään tarkastelemaan sitä, onko saadulla neuvonnalla työnhakuun ollut mahdollisesti vaikutusta kohderyhmän työmarkkina-asemaan.

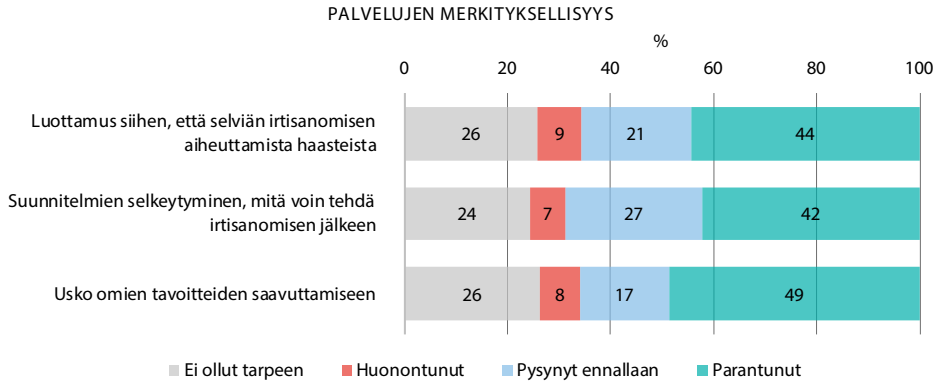
Taulukko 21. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä (n=1036 ja 363).

%	Tilanne kyselyn toteuttamis- hetkellä (osuudet kohde- ryhmästä KAIKKI %)	Neuvontaa saaneet
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	60,6
Työssä omassa yrityksessä	5,6	3,0
Palkkatukityössä	2,6	4,1
Työttömänä	17,1	21,8
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	1,9	1,1
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	2,3	2,8
Työvoimakoulutuksessa	2,9	2,8
Jokin muu	3,3	3,9

Neuvontaa työnhakuun saaneet kohderyhmäläiset eivät ole työllistyneet muita paremmin vielä tässäkin vaiheessa. Ero on tosin kaventunut edellisestä tarkastelusta jonkin verran. Tilanne on samankaltainen myös työllistymisessä omaan yritykseen. Neuvontaa saaneet ovat puolestaan hieman enemmän palkkatukityössä kyselyajan kohdassa. Neuvontaa työnhakuun saaneet ovat hieman useammin työttöminä kuin kohderyhmä keskimäärin. Kokonaisuudessaan eroavuudet neuvontaa työnhakuun saaneiden ja koko ryhmän osalta ovat melko pieniä.

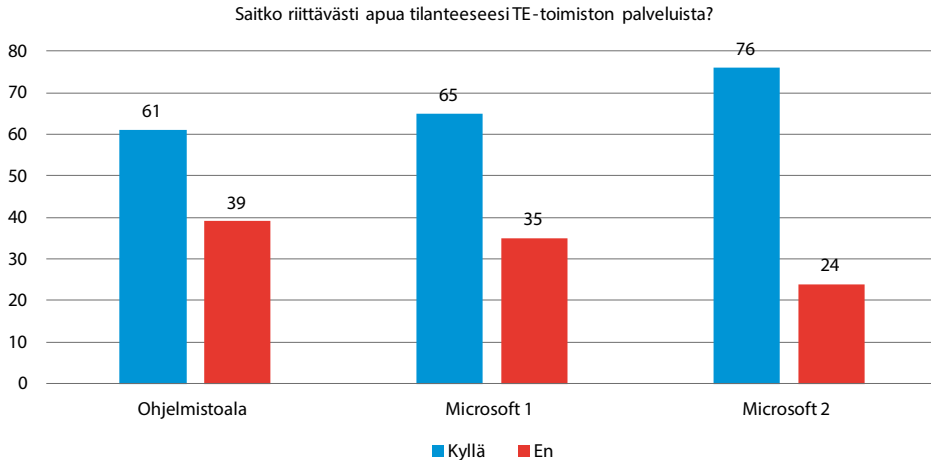
TE-palveluiden merkityksellisyyttä kohderyhmille kysyttiin erikseen yhden kysymyksen muodossa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko seuraavassa kuvassa esitetyt asiat muuttuneet heidän kohdallaan saadun TE-toimiston palvelun myötävaikutuksesta. Noin neljäsosa vastaajista ilmoitti, ettei näiden asioiden osalta ollut tarvetta preppaukseen. Puolella kohderyhmästä usko omien tavoitteiden saavuttamiseen on parantunut palvelujen myötävaikutuksesta. Lähestulkoon puolella on puolestaan luottamus parantunut siihen, että irtisanomisen aiheuttamista haasteista selviää. Samoin isolle osalle tilanne on parantunut sen suhteen, että tiedetään mitä voi tehdä irtisanomisen jälkeen. Pienelle osalle vastaajia näiden asioiden osalta tilanne on mennyt huonompaan suuntaan palveluiden aikana. Hankekohtaisessa tarkastelussa ei ollut nähtävissä merkittäviä eroja hankkeiden vastaajien välillä palveluiden merkityksessä työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta (liitetaulukot).

Kuvio 20. Vastausjakauma kysymykseen, ovatko seuraavat asiat muuttuneet kohdallasi saamiesi TE-toimiston palvelujen myötävaikutuksesta? (n=843-855). Liitteenä hankekohtaiset tiedot.



Kyselyvastaajilta tiedusteltiin myös heidän tyytyväisyyttä saadun avun riittävyyteen. Keskimäärin **65 % vastaajista on saanut riittävästi apua tilanteeseensa TE-toimiston palveluista**. Hankekohtaiset eroavuudet ovat pieniä Ohjelmistoalan -hankkeen ja Microsoft 1 -hankkeen kohderyhmien välillä. Microsoft 1 -hanke edustaakin tämän kysymyksen osalta juuri keskimääräistä näkemystä asiaan. Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmäläiset puolestaan ovat saaneet keskimääräistä paremmin apua tilanteeseensa.

Kuvio 21. Vastausjakauma kysymykseen, saitko mielestäsi riittävästi apua tilanteeseesi TE-toimiston palveluista. (n=899: Ohjelmistoala n=306, MS 1 n=449 ja MS 2 n=144)



Huomio kiinnittyy tässä kohtaa vielä siihen, että noin kolmasosa vastaajista ei ole saanut mielestään riittävästi apua tilanteeseensa TE-toimiston palveluista. He olisivat kaivanneet enemmän tukea työnhaun selvittelyyn ja ratkaisuvaihtoehtojen hakemiseen (39 %), tietoa koulutus- ja työmahdollisuuksista (33 %) ja henkilökohtaista ohjausta uusille ammattiurille (28 %).

Sanallisissa kommentteissa oli kommentoitu kaikkein useimmin sitä, ettei apu ole ollut tarpeen, tai sitä ei ole saanut tai että nähtiin, ettei TE-toimistolla ole siihen rahkeita. Tästä joukosta (ei riittävästi apua saaneista) melko suuri osa toi kyselyssä esille myös **TE-palveluihin liittyviä puutteita, jotka heidän mielestään vaikeuttavat työllistymistä**. Näitä olivat erityisesti (lisäksi muutama asiaa hyvin kuvaava suora lainaus):

– Ymmärryksen ja osaamisen puute auttaa IT-alan ja/tai korkeasti koulutettuja työntömiä, josta johtuu puolestaan monia asioita kuten haasteet työtarjousten osuvuudessa ja kohderyhmissä esiintynyttä tunnetta, ettei apua saa, eikä töitä löydy te-palveluiden kautta. Työpaikkojen sanottiin löytyvän muuta kautta tässä ei riittävästi apua saaneiden joukossa.

”Ollaan nyt rehellisiä, TE-toimistot eivät ole kykeneviä auttamaan tietotekniikan alan ammattilaisia. Heillä ei ole syvää ymmärrystä alasta, vaadittavista koulutustarpeista ja yritysten tarpeista. Tässä maassa on paljon työttömiä huippuinsinöörejä, jotka työllistyisivät helposti, jos heille osattaisiin järjestää täsmäkoulutusta yritysten tarpeisiin.”

”TE-toimiston paras tuki olisi ollut olla lähettämättä työtarjouksia, jotka eivät olleenkaan vastanneet koulutustani ja aikaisempaa työkokemustani.”

”Raaka totuus on, että oman alan työllistäjät eivät hae työvoimaa TE-toimistosta. Oma sivuani ei ole käyty kertaakaan katsomassa.”

– TE-palveluiden vaikea saatavuus vaikuttaa olevan myös haaste osalle EGR-kohde-ryhmää. Yhteyden saaminen TE-toimistoon koettiin vaikeaksi ja mm. sovittuja aikoja on siirretty tulevaisuuteen TE-toimistojen toimesta, mitä ihmeteltiin. Monet ovatkin tuoneet esille sen, etteivät he ole käytännössä saaneet minkäänlaisia palveluita. Vaikuttaa siis siltä, että te-palveluiden saanti on ollut kohderyhmässä hyvin epätaisaista.

”Käsitykseni mukaan jonkun olisi pitänyt soittaa minulle ja yhdessä olisimme käyneet tilannettani läpi ja tehneet jonkinlaisen suunnitelman. Näin ei kuitenkaan tapahtunut.”

”Puhelimessa alustavasti sovittu tapaaminen siirtyi kolme kertaa, eikä neljättä aikaehdotusta ole tullut yhteensä 9 kuukauden aikana.”

”TE-toimisto ilmoitti minulle 11/2016 että olin ollut oikeutettu EGR-tukeen jo 1.5 v. Kukaan ei vain kertonut sitä aiemmin minulle. Lähettämäni avoimet hakemukset olisivat siis olleet olennaisesti erilaisia.”

”TE-toimiston ”palvelut” (kuten nykyisin niin monien muidenkin tahojen) ovat valitettavasti enemmänkin itsepalvelua. Kaikki on hyvin digitaalista ja (ainakin minulle tarpeellisen) henkilökohtaisen henkilökontaktin saaminen tuntuu mahdottomalta.”

– Erilaiset tilanteet, joissa apu on kaatunut johonkin esille tulleeeseen esteeseen. Tästä syystä osalle on jäänyt huono kuva palveluista.

”Hain työttömäksi työnhakijaksi. Sitä ei hyväksytty entisen firman rahoittaman kurssin takia (joka oli vielä entisen työn aikana). Määriteltiin opiskelijaksi--> Kokemus TE/ELY- touhuista äärimmäisen negatiivinen.”

”Olisin halunnut suorittaa puolta vuotta vailla olevan opiskeluni loppuun. Opiskelusta huolimatta olisin ollut täysin työmarkkinoiden käytettävissä, koska tutkinto suoritettiin ammattinäyttöinä eikä oppitunneilla ollut pakko käydä päivisin. Tämän jälkeen olisin hakenut töitä ja mahdollisesti jatkanut opiskelua korkeampaan tutkintoon työnteon ohella. Tähän ei kuitenkaan TE-toimistolle käynyt, vaan opiskelu oli lopetettava kesken ja jätävä kotiin pyörittelemään peukaloita.”

”Opintojen aloitukseen liittyvä byrokratia yhdessä taitekohdassa oli äärimmäisen suuri. TE-keskukselta tarvitaan byrokratian purku opintojen hyväksymisvaiheeseen, jossa sekä TE-keskus että oppilaitos edellyttivät samaan aikaan toisiltaan virallista hyväksymistä eli käytännössä tilanne oli luopissa. Opintopaikan hakijan tuli (ainakin tuolloin) ottaa virallinen askel opintojen aloittamiseen epätietoisena hyväksyykö vai hylkääkö TE-keskus omaehtoisen opiskelun. Tuo porraskohta vaatii ehdottomasti korjauksen.”

– Osa EGR-hyödynsaajia pitää TE-palveluita vanhanaikaisina. Erityisesti verkkosivuja pidettiin epäkäytännöllisinä.

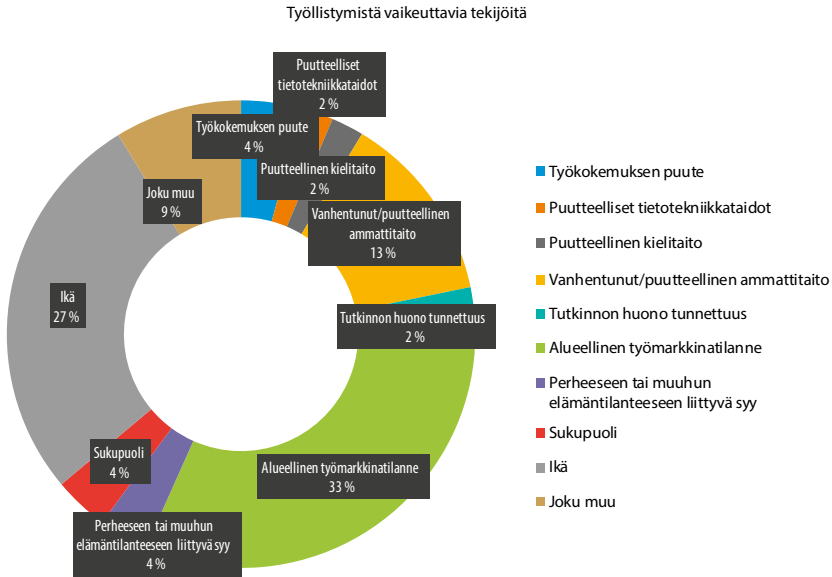
”20 vuoden työuran jälkeen työttömäksi ja TE:n osalta piti päivittää jotain aivan vammaista nettipohjaista lomaketta, jossa kohdat eivät olleet edes tältä vuosikymmeneltä.”

”Työnhakijaksi ilmoittautumisen nettilomake ei vastaa kaltaisteni tietotyöläisten osaamista.”

”Eniten olisin kaivannut modernia tietojärjestelmää työnhakijaksi ilmoittautuaksani. Tuolloin käytössä oli aataminaikuinen, kankea ja käytettävyydeltään heikko järjestelmä.”

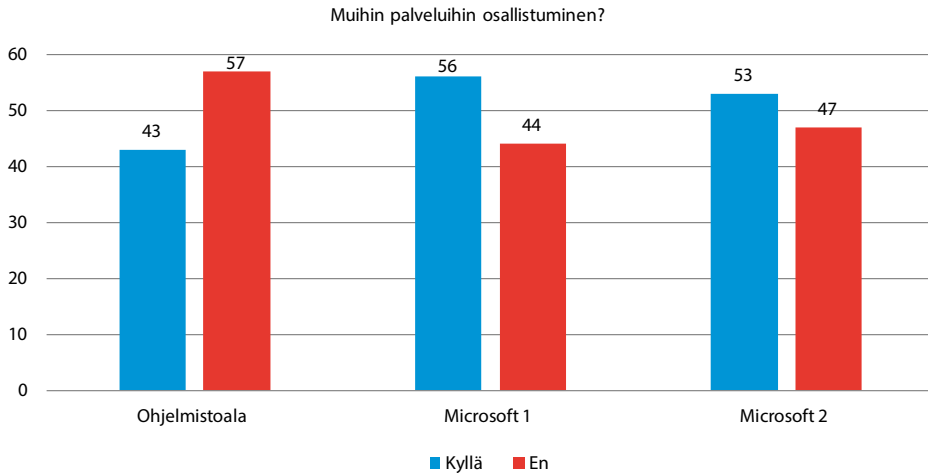
Työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä kysyttiin omassa erillisessä kysymyksessään. Vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko seuraavassa kuvassa esitetyt asiat vaikeuttaneet työllistymistä heidän kohdallaan. Kaksi asiaa nousee vastausjakaumista selkeästi esille: alueellinen työmarkkinatilanne ja ikä ovat eniten työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä kohderyhmässä. Alueellinen työmarkkinatilanne on nähty työllistymistä vaikeuttavaksi tekijäksi erityisesti Microsoft 2 -hankkeen kohderyhmän joukossa (ks. liitetaulukko). Ikä puolestaan nähdään haasteeksi eniten Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmässä näiden kolmen hankkeen joukossa. Kolmanneksi useimmin nostetaan esille vanhentunut tai puutteellinen ammattitaito. Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmässä tämä nousee esille hieman useammin kuin Microsoft 2 -hankkeessa. Puutteelliset tietotekniikkataidot tai kielitaito ovat harvoin vaikeuttamassa työllistymistä tässä kohderyhmässä. Samoin työkokemus, sukupuoli tai perheeseen tai muuhun elämäntilanteeseen liittyvät syyt eivät näyttäisi vaikeuttavat työllistymistä erityisemmin. Jokin muu -kohdassa nostetaan esille mm. seuraavia työllistymistä vaikeuttavia asioita: vuodeksi saatu palkka ei motivoinut hakemaan töitä, eläkeiän läheisyyden aiheuttava motivaatiovajaus hakea töitä, pyrkimys pysyä aiemmassa palkkatasossa, liian suuri pätevyys moniin työpaikkoihin, liian rajoittunut työkokemus, työkokemus alalta, joka ei enää työllistä, vähäinen kokemus uudelta alalta alanvaihtajilla, tutkinnon puuttuminen, hakijoiden suuri määrä, josta on vaikea erottautua, puutteet oman osaamisen markkinoinnissa sekä sairaudet.

Kuvio 22. Vastausjakauma kysymykseen, mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikeuttaneet työllistymistäsi? (n, vastauksia=1424)



Edellinen tarkastelu rajoittui TE-palveluiden näkökulmaan. Vastaaajilta kysyttiin myös sitä, osallistuivatko he irtisanomisen/irtisanoutumisen aikana tai sen jälkeen **joihinkin muihin** (muiden tahojen kuin TE-hallinnon järjestämiin) **työllistymistä edistäviin palveluihin**. Kokonaisuudessaan noin puolet vastaajista on käyttänyt näitä palveluita. Hankekohtaisia eroavuuksia on nähtävissä lähinnä Ohjelmistoalan sekä Microsoftin hankkeiden välillä. Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmä on käyttänyt muiden tahojen työllistymistä edistäviä palveluita Microsoftin kohderyhmiä jonkin verran vähemmän.

Kuvio 23. Vastausjakauma kysymykseen, osallistuitko irtisanomisen / irtisanoutumisen aikana tai sen jälkeen joihinkin muihin (muiden tahojen kuin TE-hallinnon järjestämiin) työllistymistä edistäviin palveluihin (Ohjelmistoala n=301, MS 1=428 ja MS 2=139)



Tässä kohtaa huomio kiinnittyi siihen, mitä **muita palveluita** tutkimuksen kohde-ryhmä oli käyttänyt irtisanomisaikana tai sen jälkeen. Suurimmaksi osaksi korostettiin sitä, että palvelut olivat entisen työnantajan tarjoamia ja jonkin yhteistyökumppanin toteuttamia. Osa vastaajista ei ollut myöskään varma, että kuuluiko nämä palvelut jollakin tavalla EGR:n piiriin vai olivatko ne pelkästään entisen työnantajan järjestämiä. Osa näistä muista palveluntuottajista onkin ollut nimenomaan EGR-palveluidentuottajia, mutta asiakkaat eivät ole mieltäneet näitä EGR-palveluiksi. Näin ollen osa tässä kohtaa ”muiksi palveluiksi rekisteröityviä” palveluita on tosiasias-
 EGR-osarahoitteisia. EGR-tuensaajat olivat osallistuneet erilaisille, cv/työnhaku-
 kurseille, uravalmennukseen, yritysvalmennuksiin, koulutuksiin, tapahtumiin jne. Microsoftin Polku -ohjelma ja siitä järjestetyt palvelut nousivat vastauksissa esille selvästi eniten. Polku -ohjelman lisäksi nostettiin esille erityisesti Kipinä -koulutus. Esille nousseita palveluiden toteuttajia oli hyvin monia. Useimmiten esille nousivat Aalto yliopisto ja Saranen Consulting Oy.

3.3.2 EGR-palvelut ja irtisanomisia tehneet yritykset

Tutkimuksessa kysyttiin EGR-prosessista ja sen vaikutuksesta **irtisanomisia tehneiltä yrityksiltä**. Tutkimuksessa haastateltiin edustajia kolmesta yrityksestä: Nokialta, Microsoftilta ja Tiedolta. Nämä yritykset ovat olleet mukana eri EGR-hankkeissa ja haastatteluissa tulivat kokonaisuudessaan katetuiksi Microsoft 1 ja 2 -hankkeet, Ohjelmistoalan hanke sekä Nokia 3 -hanke. Luonnollisesti keskusteluissa keskityttiin tuoreimpiin kokemuksiin EGR-toiminnasta. Lisäksi aihetta käsiteltiin EGR-asiantuntijoille ja EGR-koordinaattoreille suunnatussa kyselyssä. Seuraavissa kappaleissa käsitellään näistä tiedonhankinnoista saatua aineistoa.

Microsoftin EGR-hankkeet nivoutuvat vahvasti Microsoftin Polku-ohjelmaan¹³, mikä on yrityksen perustama tukiohjelma. Nokialla EGR-toiminta nivoutui myös vahvasti yrityksen omaan Bridge2016 Suomen tukiohjelmaan¹⁴. Ohjelmistoalan hanke puolestaan oli ensimmäinen toimialakohtainen EGR-hanke Suomessa. Hankkeen kohderyhmät muodostuivat useista yrityksistä irtisanotuista henkilöistä. Tämä tarkoitti samalla sitä, että kohderyhmät olivat hyvin heterogeeniset hankkeessa: irtisanotut edustivat hyvin monia erilaisia ammattiryhmiä. Microsoftin ja Nokian EGR-hankkeissa yrityksillä itsellään on ollut selvästi aktiivisempi ote henkilön mahdollisimman nopean uudelleentyöllistymisen edistämisessä kuin Ohjelmistoalan hankkeen tapauksessa.

Yrityksiltä kysyttiin heidän näkemyksiään EGR-prosessin etenemisestä ja siitä, miten EGR-tuki on käytännössä näkynyt heillä. Erityisesti Microsoftin ja Nokian osalta on heti alkuun todettava, että heidän omat ohjelmat ovat olleet laajempia kuin EGR-tuki, joten yritysten näkökulmasta puhutaan selvästi EGR:n tuomasta lisästä irtisanottujen henkilöiden työllistämisen edistämisessä. Microsoftin tapauksessa

13 Microsoftilla on käytetty vuonna 2015 luotua Polku-ohjelmaa, jolla tuetaan entisiä työntekijöitä muutostilanteessa. Irtisanotuilla on ollut mahdollisuus osallistua tähän 9 kk:n pituiseen Polku-ohjelmaan. Polussa on 4 osiota, jotka keskittyvät yrittäjävalmennukseen, uudelleensijoittumisen Microsoftin ulkopuolelle, koulutukseen ja Polun ympärille rakennettuun yhteisöön. Ohjelmaa on suunniteltu ja toteutettu yhteistyössä TE-hallinnon, palveluntuottajien ja Microsoftin HR-tiimin välillä.

14 Nokian Bridge2016 tukiohjelma päättyi maaliskuun 2017 lopussa ja ohjelma tarjosi 10 kuukauden aikana lähes 1 000 henkilön kohderyhmälle monipuolista tukea uuden uran löytymiseksi. Tukiohjelman tavoite oli henkilön mahdollisimman nopea uudelleentyöllistyminen ja tukiohjelma oli kohderyhmän käytössä kaikilla Nokia-paikkakunnilla. Tukiohjelma koostui useasta osasta ja sen tarkoituksena oli löytää jokaiselle kohderyhmään kuuluvalla työntekijällä sopiva tukimuoto. Ohjelmassa tehtiin yhteistyössä TE-hallinnon, Bridge-palveluntuottajien ja Nokian HR-tiimin välillä.

EGR-tuen sanottiin näkyvän erityisesti mahdollisuutena saada kohderyhmille muutuskoulutusta. Kohderyhmästä, polkulaista, noin 55 prosenttia osallistui näihin koulutuksiin. Yrityksen maksuosuus näistä koulutuksista oli 20 prosenttia. Lisäksi EGR-prosessiin nähtiin sisältyvän TE-toimistojen mahdollisuus palkata lisää työvoimaa tuen ansiosta, ja näin ollen kohderyhmillä oli mahdollisuus saada parempaa henkilökohtaista palvelua. Lisäksi esille nostettiin palkkatuki, jonka nähtiin auttavan yrityksestä lähteneitä työllistymään muihin yrityksiin, mutta joka ei sinänsä suoraan näkynyt irtisanovalle yritykselle. Lisäksi esille nostettiin, että palkkatuki vaikutti olevan merkittävämmässä roolissa kuin starttiraha tässä kohderyhmässä. Microsoftin yrittäjät eivät hyödyntäneet starttirahaa erityisemmin, koska Microsoftin oma tuki yrittäjyyteen oli selvästi isompi. Microsoftin startup-yrittäjiä hyödytti se, että myös he pystyivät hakemaan palkkatukea, kun he palkkasivat entisiä Microsoftin työntekijöitä, minkä taas nähtiin auttavan startup-yrityksiä pääsemään nopeammin omiin tavoitteisiin ja tekemään kasvua.

Nokian tapauksessa keskimäärin 77 prosenttia kohderyhmästä on löytänyt uuden uran heidän yhteistyökumppanin toteuttaman seurannan mukaan lokakuun 2017 tilanteessa.¹⁵ Bridge2016 -ohjelman mukainen palvelutarjonta on ollut saatavilla kohderyhmälle. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että vaihtoehtoina on ollut uraohjausta, rekrytointitapahtumia, innovatiivisia työnhakutapoja, uuden opiskelua, yrittäjyysvalmennusta, ym. yleistä tukea. Tukiohjelman eri polut olivat käytettävissä rinnakkain, eli palvelut eivät olleet pääasiassa toisiaan poissulkevia. EGR-tuen on sanottu näkyvän siinä, ettei niin monipuolista koulutustarjontaa olisi voitu toteuttaa kohderyhmälle ilman saatua tukea. Nokian rahoitusosuus on ollut 20 prosenttia yhteishankintakoulutuksista. Lisäksi EGR on näkynyt yrityksen suuntaan mm. isojen rekrytointitapahtumien muodossa, joissa on voitu törmäyttää yrityksen entisiä työntekijöitä ja yrityksiä.

Nokian hankkeen yhteydessä nousi esille myös yrityksen käyttämä Silta-ratkaisu (työstä työhön), jossa ratkaisuun pyrittiin löytämällä henkilöille alueilla rekrytointia tekevien yritysten tarpeisiin vastaavia koulutusratkaisuja. Koulutusratkaisujen valinta tehtiin yhteistyössä ELY-keskusten, TE-toimistojen ja palveluntuottajien kanssa. Koulutusratkaisut valittiin kaikilla kolmella alueella erikseen siitä näkökulmasta,

15 Lukema kertoo tilanteen nimenomaan Bridge2016 -ohjelmaan ilmoittautuneiden 794 henkilön osalta.

missä on voimakkaasti työvoimapulaa. Tällä tavalla pyrittiin varmistamaan Bridge2016-ohjelman alueellinen vaikuttavuus ja irtisanottujen mahdollisimman nopea uudelleentyöllistyminen. Tämän kuten muidenkin palveluiden osalta pyrittiin siihen, ettei palveluidensaannissa syntyisi alueellisia eroavuuksia. Yritys toimi aktiivisesti sen eteen, että kaikki palvelut olisivat saatavilla kaikilla kolmella ELY-alueella, mutta joitakin eroavuuksia silti jäi palveluidensaantiin. Haastattelussa tuli esille se, että EGR-raham ja TE-hallinnon avulla on tehty paljon toimia kohderyhmän hyväksi, mutta yrityksellä ei ole tarkkaa tietoa siitä, mitkä palvelut on toteutettu EGR-rahalla.

Ohjelmistoalan hankkeessa Tieto Oyj:n konsernin yhtiöistä irtisanottiin yhteensä 316 henkilöä ja viimeisimmässä prosessissa puolestaan irtisanottavia oli yhteensä 97. Kohderyhmät ovat osallistuneet pääsääntöisesti erilaisiin yksilö- ja ryhmävalmennuksiin sekä koulutuksiin. Viimeisimmässä prosessissa käytetyt palvelut ovat olleet pääosin työnhakuun liittyviä työpajoja, koulutuskartoituksia, substanssikoulutusten hankintaa, mahdollisia sertifikaatti- ja rekrytointityöpajoja jne. Tästä 97 henkilön ryhmästä 67 henkilöä osallistui tarjottuihin palveluihin.

Yrityksiltä tiedusteltiin sitä, **millaisia vaikutuksia EGR-tuella on ollut** heidän mielestään yrityksiin irtisanomistilanteen hoitamisessa. Kysymys ei koskenut sinänsä itse irtisanomistilanteen hoitoa, vaan enemmänkin mielenkiinto kohdistui siihen, miten EGR on auttanut yrityksiä hoitamaan tilannetta irtisanomisen toteuduttua. Kaikissa tapauksissa EGR:sta on ollut merkitystä yrityksille. Yritykset ovat pystyneet tarjoamaan irtisanotuille henkilöille EGR-hankkeen kautta mm. laadukkaampia, monipuolisempia ja osuvampia palveluita. EGR on mahdollistanut myös sen, että näiden palveluiden tarjoaminen on ollut mahdollista kustannusten näkökulmasta. EGR on myös keventänyt kahden haastatellun yrityksen työtaakkaa tässä tilanteessa. EGR-tukeen liittyvä yhteistyö TE-hallinnon ja palveluntarjoajien kanssa on tuonut helpotusta yrityksille mm. irtisanottujen henkilöiden uudelleen koulutukseen ja työnhakuun liittyvissä järjestelyissä. Seuraavissa kommenteissa tulee hyvin esille EGR:n vaikutuksia yritystasolla tarkemmin:

”Yritys pystyy kohtuullisin kustannuksin toteuttamaan näitä asioita ja voi luottaa siihen laatuun, millä se palvelu tuotetaan.”

”Erittäin positiivinen vaikutus, varsinkin se mahdollisti laadukkaan muutokoulutuksen.”

”Pystyimme tarjoamaan erittäin monipuolisen koulutustarjonnan tämän EGR-rahoituksen ansiosta.”

”Tällä päästään vaikuttamaan siihen, että vaikuttavuus olisi mahdollisimman suuri, koska kaikkien intresseissä on, että irtisanotut henkilöt työllistyvät mahdollisimman pian.”

”Yrityksen työmäärä siihen nähden, että jos me oltaisiin itse oltu järjestämässä kaikkien näiden irtisanottujen henkilöiden uudelleen koulutusta ja työnhakua, se olisi ollut työmäärällisesti ja kustannuksellisesti merkittävästi suurempi panostus, kuin mitä tällä tavalla. Tämä on keventänyt meidän työtaakkaa ja kustannukset ovat pysyneet toisella tasolla, mitä ilman tätä tukea olisi ollut. Se on hyvin merkittävää.”

”He saivat parempaa henkilökohtaista palvelua TE-toimistoissa.”

”Myös se palvelu, mitä he saivat TE-toimistossa, siitä on tullut positiivista palautetta. Voisin sanoa, että yhteistyö julkisen tahon kanssa on ollut todella positiivista ja se on muuttanut monen ihmisen käsityksiä siitä, miten julkinen hallinto toimii.”

”Meillä on konkreettisia esimerkkejä, että henkilöt ovat löytäneet uuden työpaikan sen ansiosta, että he ovat voineet täydentää omaa osaamistaan. Jota sitten nämä koulutukset ovat auttaneet. Kaiken kaikkiaan, tällainen yhteisöllinen välittäminen ja yhdessä tekeminen on heijastunut positiivisesti henkilöiden omaan ajatusmaailmaan ja suhtautumiseen sen jälkeen, kun irtisanomiset ovat tulleet tietoisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöt ajattelivat positiivisesti ja näkivät uusia mahdollisuuksia omassa elämässään, eivätkä suinkaan ole masentuneet ja jääneet kotiin murehtimaan sitä asiaa.”

”Vaikutuksissa taustalla: päästiin nopeasti liikkeelle ja saatiin koulutukset ja muut elementit, mitkä yritys omakustanteisesti sitten tarjosi, heti alusta asti toimimaan, niin se vaikutti positiivisesti ihmisten työllistymiseen.”

”Siitä olimme iloisia, että pyrittiin proaktiivisesti huolehtimaan, että ne rahat pyritään käyttämään mahdollisimman järkipäisesti, esim. löytämään oikeat koulutuspolut.”

Yritysten edustajilta kysyttiin heidän näkemyksiään EGR-tuen vaikutuksesta näiden kokemusten pohjalta **ICT-alan uudistumiseen sekä alan kilpailukyvyn säilyttämiseen ja kehittämiseen kokonaisuudessaan Suomessa**. Kysymykseen ei ollut helppo ottaa kantaa, mutta asiasta keskusteltiin yritysten kanssa. Pääpiirteissään nähtiin, että EGR-tuella on positiivinen merkitys: EGR-tuki edesauttaa asiaa omalta osaltaan. EGR-tuki koettiin mm. erityisen tarpeelliseksi niissä yrityksissä, joilla ei ole itse taloudellisesti mahdollisuutta panostaa irtisanomistilanteen jälkihoitoon. Kaikissa tapauksissa ja varsinkin isoissa irtisanomisissa tuen nähtiin auttavan Suomea uudistumaan ja luomaan uusia työpaikkoja ja säilyttämään työpaikkoja Suomessa. Esimerkiksi muutuskoulutusten ansiosta jo valmiiksi hyvin pätevien osaajien osaaminen saatiin päivitettyä ja heidän nähtiin työllistyneen hyvin eri yrityksiin. Tätä kohderyhmää sanottiin siirtyneen myös pois ICT-alalle ja heidän ICT-osaamistaan hyödynnettään näin muualla. Tämä vie siten ICT-osaamista myös muille toimialoille. Asiaa lähestyttiin keskusteluissa myös siitä näkökulmasta, onko EGR-tuki vaikuttanut siihen, että irtisanotut työntekijät ovat pysyneet ICT-alalla. Haastatteluissa syntynyt vaikutelma oli senkaltaisen, että nämä irtisanotut ICT-alan osaajat ovat suurimmaksi osaksi pysyneet toimialalla, vaikka työtehtävät ovatkin muuttuneet heidän osaltaan usein erilaisiksi. Kokonaisuudessaan voidaan kuitenkin sanoa, että EGR:llä on ollut pääasiassa osavaikutus ja lähinnä vauhdittava vaikutus ICT-alan uudistumiseen ja alan kilpailukyvyn säilyttämiseen. Esimerkiksi Polku ja Bridge2016 -ohjelmat olisivat toteutuneet joka tapauksessa ilman EGR-tukeakin, mutta tuki on voimistanut ja vauhdittanut niillä aikaansaatuja vaikutuksia.

Haastatteluissa sivuttiin myös alueellisten vaikutusten teemaa. EGR-tuen alueellinen vaikutus nähtiin lähinnä siinä, että se nopeuttaa uudelleentyöllistymistä ja tuki kohdistuu EGR-tuensaajien kautta aina jollekin alueelle Suomessa. EGR:n alueellinen vaikutus olisi heikompi, jos iso osa EGR-tuensaajista työllistyisi ulkomaille: nyt näin ei ole tapahtunut isossa määrin. Keskustelua käytiin mm. siitä, onko joillekin alueille EGR-tuesta ollut yritysten näkökulmasta enemmän hyötyä kuin toisille alueille. Varsinaisesti näin ei voitu osoittaa käyneen, mutta haastatelluilla oli sellainen mielikuva, että työmarkkinoiltaan pienemmille alueille kohdistuvat isot irtisanomiset koettelevat rajummin näitä alueita ja siten EGR-tuellakin voisi olettaa olevan suurempi

hyöty näillä alueilla. Tässä kohtaa keskusteluissa nousikin esille ajatus, että pitäisikö EGR-toimenpiteitä kohdentaa EGR-hankkeen sisällä enemmän niille alueille, joilla uudelleentyöllistyminen on vaikeampaa. Tähän voisi olla tarvetta jossain määrin EGR-asetuksen sallimissa rajoissa¹⁶. Irtisanovilla yrityksillä on periaatteena pyrkiä järjestämään yhtäläiset mahdollisuudet palveluihin yrityksen kaikilta toimipisteiltä irtisanotuille työntekijöilleen. Ainakin osalle yrityksiä oli tullut yllätyksenä se, ettei näin välttämättä voida tehdä aina EGR-palveluiden järjestämisessä. ELY-keskusten välillä sanottiin olevan eroavuuksia mm. siinä, minkä tasoista koulutusta oli mahdollista tarjota EGR-edunsaajille. Mm. yhden haastatellun yrityksen näkökulmasta kaikille irtisanotuille oli tarpeellista saada tarjolle mm. korkeakoulutasoisia kursseja.

Yrityksiltä tiedusteltiin myös sitä, onko prosessin aikana noussut esille tilanteita, joissa EGR-tuki ei ole kyennyt tuomaan apua. Varsinaisesti tällaisia ei yritysten näkökulmasta ollut, vaan joitakin muita haasteita nostettiin esille. Mietintää aiheutti se, tietävätkö kaikki EGR-tukeen oikeutetut henkilöt, jotka vielä ovat työllistymättä, että heillä on tällaiseen tukeen mahdollisuus (ja tämä korostuu erityisesti tilanteissa, joissa irtisanomisesta on kulunut aikaa enemmän). Eli tiedotetaanko näitä asiakkaita asiasta ja tarjotaanko heille aktiivisesti henkilökohtaisesti räätälöityjä ratkaisuja tilanteeseen? Viitteitä oli siitä, ettei asia olisi kaikilta osin kunnossa. Viestiä tästä saatiin tutkimuksessa suoraan EGR-tuensaajilta sekä myös yritysnäkökulmasta. Toinen keskustelu yritysten edustajien kanssa liittyi myös tiedottamiseen. Palkkatuen osalta on saatu palautetta, että siitä pitäisi olla enemmän tietoa, varsinkin milloin sitä pitää hakea (koska palkkatuki pitää hakea ennakkoon, eikä sitten kun henkilö on jo työllistynyt). Tehokas ja selkeä tiedottaminen asian suhteen nostettiin siten esille kehittämistarpeena. Yhteishankintakoulutuksiin liittyen puolestaan toivottiin enemmän osallistujakohtaista liikkumavaraa koulutusten määrän ja keston suhteen. Ketteröittämällä toimintaa tältä osin voitaisiin palvella myös osaa kohderyhmästä entistä paremmin.

Yhteistyö on sujunut TEMin, ELY-keskusten ja TE-toimistojen edustajien kanssa yritysten mukaan oikein hyvin. **EGR-asiantuntijoille ja EGR-koordinaattoreille** suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin yhteistyön luonteesta, erityisesti siitä näkökulmasta, millainen yhteistyö on ollut eniten tarpeen irtisanoneiden yritysten kanssa. Kaik-

16 ti EGR-asetus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0855:0864:FI:PDF>

kein eniten esille nousi yhteistyö yhteishankintakoulutukseen/muutoskoulutukseen liittyen. Nämä koulutukset nähtiin samalla hyvin tärkeiksi irtisanotuille. Muita tarpeen olleita yhteistyön kohteita ovat olleet yhteistyö irtisanottujen saamiseksi tarjolla oleviin palveluihin ja yhteistyö infojen järjestämisen osalta. Useissa kommenteissa tuli lisäksi esille Ohjelmistoalan hankkeen erityinen luonne ison määrän yrityksiä sisältävänä hankkeena. Tästä johtuen yhteistyötä ei ole ollut yritysten kanssa käytännössä ollenkaan Ohjelmistoalan hankkeessa. Microsoftin ja Nokian hankkeissa puolestaan yhteistyötä on ollut paljon TE-hallinnon ja yritysten edustajien kesken.

EGR-toimenpiteiden vaikutusta irtisanoviin yrityksiin tiedusteltiin myös TE-hallinnon EGR-asiantuntijoilta ja -koordinaattoreilta. Melko iso osa vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa. Ainakin Ohjelmistoalan hankkeen osalta tähän vaikutti se, ettei hankkeessa ole oltu erityisemmin irtisanomisista tehneiden yritysten kanssa tekemisissä. Parissa vastauksessa epäiltiin, että suuri osa Ohjelmistoalan irtisanovista yrityksistä ei todennäköisesti tiedä, että irtisanotut ovat osallistuneet EGR-projektiin. Niissä vastauksissa puolestaan, joissa tuotiin esille EGR-toimenpiteiden vaikutuksia irtisanoviin yrityksiin, nousi esille yritysten käsityksen muuttuminen TE-hallinnosta, yhteiskuntavastuun hoitaminen, irtisanottujen työllistymisen nopeutuminen, apu kasvojen pelastamisessa isossa irtisanomistilanteessa ja muutoskoulutusten rahoituksen jakaminen. Vastauksissa tuli esille myös muutama näkökulma asiaan. Ensinnäkin esille nousi se, että asiakkaat luulevat useasti, että palvelut maksaa yritys, vaikka niitä rahoitetaan myös EGR-tuella. Eräässä vastauksessa pohdittiin myös sitä, että eroaako EGR:n puitteissa tehty yhteistyö yritysten kanssa lopulta muusta yritysten kanssa tehtävästä yhteistyöstä.

EGR-asiantuntijat ja -koordinaattorit ottivat kantaa myös kysymykseen siitä, onko **EGR-asiakkailta (henkilöasiakkaat ja/tai yritykset) tullut esille sellaisia palvelutarpeita, joihin ei ole pystytty vastaamaan.** Kokonaisuudessaan tällaisia palvelutarpeita ei nähty erityisen laajassa määrin. Vastauksissa tuotiin esille kuitenkin muutamia teemoja. Ensinnäkin esille nostettiin ikääntyneet irtisanotut sekä terveydellisiä haasteita omaavat irtisanotut. Näiden kohderyhmien osalta haasteita on saattanut aiheuttaa mm. koulutuksiin pääseminen heidän haluamallaan tavalla tai se, ettei vanhentuneen osaamisen päivittämiseen ole ollut kohderyhmässä innokkuutta. Tätä useammin nousi esille puolestaan yksilöllisiin täydennyskoulutustarpeisiin vastaamisen haasteet. Monien irtisanottujen on kerrottu halunneen hyvin yksilöllistä

koulutusta, joka vastaisi juuri heidän erityisosaamisalaansa, mutta EGR-rahalla ei ole voitu kustantaa yksittäisiä koulutuksia. Tässä näyttäisi syntyneen jonkinlaista kohtaanto-ongelmaa. Ongelmana voi myös olla se, ettei tiettyyn spesifiin koulutukseen saada tarpeeksi osallistujia, jotta se voitaisiin järjestää. Tällöin koulutus, jolle on jonkin verran, mutta ei riittävästi kysyntää, jää toteuttamatta. Seuraavissa kommenteissa on esillä myös muita yksittäisiä palvelutarpeita kuvaavia kommentteja:

”Suomen lainsäädäntö rajoittaa esim. yrittäjille annettavia palveluita.”

”Ei-työvoimapolitiittisten koulutusten kustannusten kattaminen.”

”Ehkä tarpeiden toteutustavoissa voisi olla puhuttelevampi. Jotkut ovat halunneet palvelusetelin, jolla voi vapaasti ostaa itselleen palveluja.”

”Ohjelmistoalan irtisanotuilla oli Nokian ja Microsoftin irtisanottuihin verrattuna paljon enemmän tarvetta ammattitaidon ajantasaistamiseen ja tuoreuttamiseen sekä enemmän työkykyhaasteita. Näiden tunnistaminen riittävän aikaisessa vaiheessa on tärkeää.”

”Tuki pendelöintiin, eli erillinen tuki matkakustannuksiin, jos työllistyy. Kansallinen lainsäädäntö ei ole tuntenut tällaista tukimuotoa.”

”Suomen kielen koulutus ulkomaalaistaustaisille asiakkaille.”

Johtopäätökset

EGR-edunsaajat ovat käyttäneet TE-palveluista eniten neuvontaa työnhakuun. Seuraavaksi käytetyimpiä palveluita ovat olleet uravalmennus, ammatinvalinta- ja uraohjaus, ammatillinen koulutus, koulutus- tai työkokeilu ja palkkatuki. Starttirahan käyttö ja osallistuminen kuntouttavaan työtoimintaan ovat puolestaan olleet hyvin vähäisiä tässä EGR-kohderyhmässä. Starttirahan käytön vähäisyyteen on vaikuttanut erityisesti se, että irtisanoneet yritykset ovat tarjonneet omia edunsaajalle parempia tukipaketteja yrittäjyyteen.

Pääosa EGR-edunsaajista on ollut tyytyväinen saadun avun riittävyyteen, sillä keskimäärin 65 prosenttia on saanut riittävästi apua tilanteeseensa TE-toimiston palveluista.

Oleellisen näkökulman EGR-palveluiden (TE-palveluiden) käytössä muodostavat osallistuneiden näkemykset palveluiden merkityksestä erityisesti työllistymisen kannalta. Kokonaisuudessaan palveluiden merkitys oman työllistymisen kannalta on nähty melko kaksijakoisesti. Hieman suurempi osa EGR-edunsaajista ei ole kokenut palveluilla olleen merkitystä oman työllistymisensä kannalta.

Ne EGR-edunsaajat (noin 1/3), joille palveluilla on ollut merkitystä työllistymisen kannalta, nostavat erityisesti esille palveluista neuvonnan työnhakuun, ammatillisen koulutuksen, palkkatuetun työn ja uravalmennuksen.

TE-palveluiden merkitys uuden liiketoiminnan syntymiseen on yksi oleellinen kysymys. Kaksi seikkaa nousee tässä kohtaa selvästi myönteisesti esille liiketoiminnan syntymisen kannalta. Ensimmäinen on se, että irtisanominen on synnyttänyt ylipäänsä tilaisuuden yrittäjäksi alkamiseen. Toinen on entisen työnantajan tarjoama tuki asiassa. Saadut TE-toimistojen tarjoamat palvelut ovat puolestaan olleet merkityksellisessä roolissa selkeästi pienemmällä osalla yrittäjäksi alkaneilla EGR-tuensaajilla. Niillä, joille tällä on ollut merkitystä, uuden liiketoiminnan syntyä on TE-palveluista tukenut eniten irtisanomisen jälkeen saatu valmennus. Koska entisen työnantajan tarjoama tuki oli yksi asiassa korostunut seikka, herääkin tässä kysymys, että olisiko TE-palveluiden puolella mahdollista lisätä niitä yrittäjyyteen tukemisen keinoja, joita irtisanovat yritykset ovat käyttäneet, koska näiden teho on nähty paremmaksi. Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että TE-palveluilla on ollut kuitenkin pääsääntöisesti marginaalinen rooli irtisanottujen yrittäjyyden alkuvaiheen tukemisessa, mikäli irtisanonut yritys on tukenut heidän yrittäjäksi ryhtymistään. Irtisanomisen jälkeen saadulla valmennuksella on puolestaan ollut jo starttirahaa enemmän myönteistä merkitystä irtisanottujen yrittäjäksi ryhtymiseen. Tässäkin kohtaa on oleellista tunnistaa ne EGR-tuensaajat, jotka kaipaavat tukea ja neuvontaa yrittäjyyteen. Niitä vaikuttaisivat erityisesti olevan sellaiset tuensaajat, joille irtisanova yritys ei tarjoa kattavaa tukea yrittäjyyteen.

Havainnot, ettei TE-palveluilla ole ollut erityisen laajassa määrin vaikutusta työllistymiseen (yli puolet EGR-edunsaajista tätä mieltä) ja ettei noin kolmasosa ollut saanut riittävästi apua tilanteensa TE-toimiston palveluista, kiinnittivät tutkimuksessa huomiota. Suurimmalle osalle tästä EGR-edunsaajajoukosta apu ole ollut tarpeen tai sitä ei ole saanut. Tähän liittyi vahvasti myös EGR-edunsaajien arvio, ettei TE-toimistolla ole siihen rahkeita. TE-palveluihin liittyviksi työllistymistä vaikeuttaviksi puutteiksi nostettiin:

- Ymmärryksen ja osaamisen puute auttaa IT-alan ja/tai korkeasti koulutettuja työttömiä, josta johtuu puolestaan monia asioita, kuten haasteet työtarjousten osuvuudessa ja kohderyhmissä esiintynyt tunne, ettei apua saa, eikä töitä löydy TE-palveluiden kautta. Työpaikkojen sanottiin löytyvän muuta kautta tässä ei riittävästi apua saaneiden joukossa.

- TE-palveluiden vaikea saatavuus on myös haaste osalle EGR-kohderyhmää. Yhteyden saaminen TE-toimistoon koettiin vaikeaksi ja mm. sovittuja aikoja on siirretty tulevaisuuteen TE-toimistojen toimesta, mitä ihmeteltiin. Monet toivatkin esille sen, etteivät he ole käytännössä saaneet minkäänlaisia palveluita. Vaikuttaa siis siltä, että TE-palveluiden saanti on ollut kohderyhmässä hyvin epätasaista.

- Erilaiset tilanteet, joissa apu on kaatunut johonkin esille tulleet esteeseen. Tästä syystä osalle on jäänyt huono kuva palveluista.

- TE-palveluita pidettiin vanhanaikaisina, erityisesti verkkosivut koettiin epäkäytännöllisiksi.

- EGR-edunsaajat olisivat kaivanneet enemmän tukea työnhaun selvittelyyn ja ratkaisuvaihtoehtojen hakemiseen (39 %), tietoa koulutus- ja työmahdollisuuksista (33 %) ja henkilökohtaista ohjausta uusille ammattiuurille (28 %).

Edellä esitellystä kritiikistä huolimatta suurin osa kohderyhmää oli saanut TE-palveluista apua tilanteeseensa. TE-palveluiden myötävaikutuksesta (niille, joille se oli tarpeen) puolella kohderyhmästä usko omien tavoitteiden saavuttamiseen on parantunut. Lähestulkoon puolella on puolestaan parantunut luottamus siihen, että irtisanomisen aiheuttamista haasteista selviää. Samoin isolle osalle tilanne on parantunut sen suhteen, että tiedetään mitä voi tehdä irtisanomisen jälkeen.

Isolle osalle EGR-edunsaajia palveluiden merkityksellisyys näkyy siten myös tällaisina laadullisina vaikutuksina.

Yksi EGR-tuen iso haaste näyttää olevan kokonaisuudessaan se, kyetäänkö EGR-palveluilla kattamaan kaikki, jotka ovat oikeutettuja EGR-palveluihin. Isot irtisanomistilanteet koskettavat suurta määrää työntekijöitä kertarysäyksellä, mikä on hyvin haasteellinen tilanne myös TE-palveluiden järjestämisen näkökulmasta. EGR-edunsaajat voivat joutua siten hyvin erilaiseen asemaan palvelujen saavuttamisen näkökulmasta.

EGR-tuensaajilta kysyttiin näkemyksiä työllistymistä vaikeuttavista erilaisista tekijöistä. Suurimmat vaikeuttavat tekijät olivat alueellinen työmarkkinatilanne ja ikä. Nämä ovat samalla asioita, joihin TE-palveluilla on vaikea, jollei mahdotonta vaikuttaa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös EGR-toimenpiteiden vaikutusta irtisanoviin yrityksiin. Pääasiassa EGR näyttää toimivan hyvänä lisänä irtisanottujen henkilöiden työllistämisen edistämisessä. Yrityksissä on paljon eroavuuksia siinä, millaiset mahdollisuudet niillä on edistää asiaa. Nokialla ja Microsoftilla on omat laajat tuki-ohjelmansa, joita on rahoitettu osittain myös EGR-varoilla. Muilla eri EGR-hankkeisiin sisältyneillä ja irtisanoneilla yrityksillä puolestaan ei ole tämänkaltaisia tukiohjelmia. Luonnollisesti tämä heijastuu myös EGR-tuensaajiin.

Yritykset ovat pystyneet tarjoamaan irtisanotuille henkilöille EGR-hankkeen kautta mm. laadukkaampia, monipuolisempia ja osuvampia palveluita. EGR on mahdollistanut myös sen, että näiden palveluiden tarjoaminen on ollut mahdollista kustannusten näkökulmasta. EGR on joissakin tapauksissa myös keventänyt yritysten työtaakkaa tässä tilanteessa. Käytännössä EGR-tuki on mm. antanut mahdollisuuden saada kohderyhmille valmennuksia sekä muutuskoulutusta ja koulutus-tarjonta on voitu toteuttaa monipuolisempana ja siten EGR-tuensaajien tarpeisiin paremmin vastaavana.

Lisäksi EGR-tuki on näkynyt yritysten näkökulmasta siinä, että TE-toimistoilla on ollut tuen ansiosta mahdollisuus palkata lisää työvoimaa, ja näin ollen kohderyhmällä on ollut mahdollisuus saada parempaa henkilökohtaista palvelua. Tämän lisäksi palkkatuki koettiin tärkeäksi, sillä sen nähtiin auttavan yrityksestä lähte-

neitä työllistymään muihin yrityksiin ja myös hyödyttävän irtisanottujen perustamia startup-yrityksiä, kun he voivat palkata palkkatuen avulla muita irtisanottuja. Palkkatuella on nähty olevan vaikutusta siihen, että startup-yrityksissä on päästy nopeammin yritysten omiin tavoitteisiin, etenkin yritysten kasvuun liittyviin tavoitteisiin. Palkkatuki vaikutti olevan merkittävämmässä roolissa kuin starttiraha tässä kohderyhmässä.

EGR-tuella vaikuttaisi olevan tutkimuksen tiedonhankinnan näkökulmasta oma osuutensa ICT-alan uudistumisessa sekä alan kilpailukyvyn säilyttämisessä ja kehittämisessä. Ensinnäkin EGR-tuki on vaikuttanut omalta osaltaan ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden pysymiseen alalla tarjoamalla mm. täydennyskoulusta, valmennuksia, palkkatukea jne. Osaamisen päivittämisellä ja tuen tarjoamisella työllistämiseen on siten edesautettu tätä tilannetta. Toisaalta EGR-tuella on vauhditettu omalta osaltaan EGR-tuensaajien siirtymistä töihin. Lisäksi EGR-tuen osavaihtelusta on saatu jossain määrin vietyä ICT-osaamista uusille aloille irtisanottujen työllistyttyä muiden alojen yrityksiin. EGR-tuella on erityisen suuri merkitys niille yrityksille, joilla ei ole itsellään varoja panostaa henkilöiden uudelleentyöllistymisen edistämiseen tai tilanteissa, joissa yritys lopettaa toimintansa.

Yritysnäkökulmasta tuli esille, että yrityksissä tiedetään lopulta aika vähän EGR-tuen lopullisesta kohdistumisesta. Tätä tietoa voisi olla hyvä lisätä yrityksille. Lisäksi yrityksissä oli havaittu merkkejä siitä, että kaikki EGR-tukeen oikeutetut henkilöt, jotka vielä ovat työllistymättä, eivät tiedä, että heillä on vielä tällaiseen tukeen mahdollisuus. Vastaavia havaintoja saatiin tutkimuksessa myös EGR-edunsaajilta itseltään. Tässä kohtaa on havaittavissa siten tehostamisen paikka. Asiakkaiden tietoisuus tukimahdollisuudesta tulisi varmistaa ja pyrkiä tuomaan heille aktiivisesti räätälöityjä ratkaisuja tilanteeseen. Palkkatuki oli toinen asia, josta olisi hyvä olla enemmän parempaa tietoa, etenkin siitä, missä vaiheessa sitä tulee hakea.

3.4 Kumppanuusverkostojen hyödyntäminen EGR-toiminnassa

Tässä luvussa käsitellään kumppanuusverkostojen hyödyntämistä EGR-toiminnassa. Tarkastelu tapahtuu EGR-asiantuntija- ja EGR-koordinaattorikyselyn vastausten avulla ja siinä hyödynnetään myös aiemmin tehtyjen tutkimusten tietoa sekä irtisanomisia tehneiden yritysten haastatteluissa saatua aihetta koskevaa tietoa.

Luvussa etsitään vastauksia seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- Millaisia kumppanuusverkostoja EGR-toiminnassa on hyödynnetty ja onko EGR-toiminta synnyttänyt uusia kumppanuuksia?

3.4.1 Kumppanuusverkostot

Kumppanuusverkostot EGR-toiminnassa jakaantuvat periaatteessa kahteen ulottuvuuteen. Ensinnäkin nähtävissä on **valtakunnallista yhteistyötä** aihealueen osalta sekä **alueiden sisäistä yhteistyötä**. Toinen asia, joka luonnehtii vahvasti EGR-toiminnan kumppanuusverkostojen tarkastelua on se, että EGR-toimintaa on ollut jo noin 10 vuoden ajan Suomessa. Eli käytännössä näissä viimevuotisissa EGR-hankkeissa on hyödynnetty jo aiemmin syntyneitä ja jalostunutta yhteistyötä irtisanomistilanteiden hoitamisessa verkostojen avulla. Kolmantena ulottuvuutena voidaan ehkäpä pitää sitä, että yhteistyö ja siten verkostot, vaihtelevat hieman sen mukaan onko kyseessä EGR-hankkeen suunnittelu- vai toteutusvaihe.

Valtakunnallista yhteistyötä tehdään erityisesti eri alueiden EGR-toimijoiden välillä (ml. ministeriö). EGR-koordinaattorit ELY-keskuksissa, asiantuntijat TE-toimistoissa ja asiantuntijat/virkamiehet työ- ja elinkeinoministeriössä muodostavat selkeän yhteistyöverkoston (EGR-verkosto hallinnon sisällä). Luonnollisesti henkilöitä vaihtuu tässä verkostossa, mutta samat alueet ovat pysyneet verkostossa erityisesti ICT-alan irtisanomisten kohdistuessa vahvasti muutamaisiin alueisiin. Tämä verkosto on käytännössä se yhteistyöfoorumi, jossa tietoa vaihdetaan ja yhteistyötä tehdään tarpeen mukaan. Konkreettisella tasolla esimerkiksi Ohjelmistoalan hankkeessa on saatu aikaan yhteishankintoja, mikä on tuonut kaikille alueille tarjolle mahdollisimman paljon samoja palveluita: esimerkiksi henkilökohtaista valmennusta sisältäviä verkkovalmennuksia/valmennuspalveluita, jotka ovat olleet kaikille tarjolla ja siten on ollut

mahdollista pyrkiä saamaan synergiaetua ja tehokkuutta valmennusten järjestämisessä. Ohjelmistoalan hankkeen myötä on saatu tällainen alueiden välinen yhteistyö käyntiin. Muita hankkeiden toteutuksenaikaisia valtakunnallisia verkostoja ei ole tiedossa aiheen puitteissa.

Valtakunnallista yhteistyötä on tehty kaikkien hankkeiden osalta suunnitteluvaiheessa ns. käynnistysryhmissä. Näiden ryhmien tehtävänä on ollut suunnitella EGR-hakemusta ja palveluita. Näihin ryhmiin on kuulunut hallinnon ja yritysten edustajien lisäksi mm. työmarkkinajärjestöjä sekä kaupunkien ja seudullisten kehittämissyhtiöiden edustajia. Näillä ryhmillä ei ole ollut enää varsinaisesti toiminnallista roolia hankkeiden käynnistymisen jälkeen.

Alueilla toimivat omat verkostot EGR-hankkeiden suunnittelun ja toteuttamisen tukena. Tässä tutkimuksessa toteutetussa EGR-asiantuntijoiden ja -koordinaattoreiden kyselyssä vastaajina olivat EGR-hankkeita toteuttaneiden alueiden asiantuntijat ja koordinaattorit Pirkanmaalta, Pohjois-Pohjanmaalta, Uudeltamaalta ja Varsinais-Suomesta. Heiltä kysyttiin, onko alueilla perustettu irtisanomistilanteen hoitamiseksi verkostoja, tai onko alueilla hyödynnetty jo olemassa olevia verkostoja. Saadun tiedon perusteella voidaan sanoa, että verkostot ovat kaikilla alueilla hieman erilaisia toisistaan. Pirkanmaalla on hyödynnetty olemassa olevia verkostoja. Yhteistyöverkostoon kerrottiin kuuluvan TE-hallinnon lisäksi mm. Tampereen kaupunki, ammattijärjestöt, oppilaitokset, kouluttajat ja irtisanova yritys (Microsoft mainittu). Koulutuksen järjestäjät nostetaan esille Pirkanmaalla yhtenä merkittävimmistä yhteistyökumppaneista EGR-palveluiden tarjoamisessa.

Pohjois-Pohjanmaalla Broadcomin ja Ohjelmistoalan EGR-hankkeiden käynnistystä toiminnan suuntaamista ohjasi näiden hankkeiden yhteinen alueellinen ohjausryhmä, jossa oli jäseniä Teknologiateollisuus ry:stä, Oulun kauppakamarista, Pohjois-Pohjanmaan liitosta, TE-toimistosta, Invest In Finland palvelusta ja Oulun Yritystakomosta sekä BusinessOulusta. Ohjausryhmässä on keskusteltu hankkeissa järjestettävistä toimenpiteistä, suunniteltu ratkaisuja ja kehitetty yhteistyötä työllistymismahdollisuuksien edistämiseksi. Varautuminen ICT-alan rakennemuutoksen katsottiin edellyttävän pidempikestoista alueellista yhteistyötä. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen johdolla toiminut Terva-ryhmä koordinoi ICT-alan rakennemuutoksen tukitoimia ja sovitti yhteen rakennemuutokseen liittyviä toimenpiteitä. Tätä ryhmää hyödynnettiin mm. EGR-toiminnassa. Ryhmä oli yhteistyön pohjana

myös Oulun alueellisen EGR-hankkeen valmistelussa sekä myöhemmin hankkeen ohjausryhmyöskentelyssä. Broadcomin EGR-hankkeessa iso osa koko kohderyhmästä oli Oulun seudulta. Tämän hankkeen yhteydessä merkittävä osa rahoitukselta suunnattiin yrityskontaktointiin Sillanrakentaja-pilottiin. Pilotissa ostettiin TE-hallinnon ulkopuolelta yrityskontaktointia ja palveluita piilotyöpaikkojen etsintään ja näihin löytyneisiin työpaikkoihin pyrittiin sovittamaan myös broadcomilaisia. Lisäksi pilottiin ja sen yrityskontaktointiin osallistui TE-toimiston asiantuntijoista pääasiassa yrityspalveluiden asiantuntijat sekä EGR-henkilöstö. Yrityskontaktointi sisälsi noin 2500 yrityskäyntiä Pohjois-Pohjanmaan TE-toimiston toiminta-alueen yrityksiin. Yrityskäynneillä kartoitettiin mm. pk-yritysten palvelutarpeita ja potentiaalisia avoimia työpaikkoja tarjottaviksi TE-toimiston asiakkaana oleville työnhakijoille ml. broadcomilaiset.

Varsinais-Suomessa TE-hallinto on puolestaan muodostanut yhteistyöverkoston Salon kaupungin, Yrityssalon, yritysten (Nokia/Microsoft) ja koulutuksen tarjoajien kanssa. Yrityssalon mainittiin mm. tiedottaneen vahvasti yrityksille palkkatuen käyttämahdollisuudesta. Yhteistyöverkostossa on toteutettu yhdessä mm. kartoituskyselyjä ja yhteistyötä on luonnehdittu olleen paljon. Lisäksi Varsinais-Suomessa toimii hi-tech osaajien yhdistys Smartsalo, jonka jäsenistö koostuu pääosin varsinais-suomalaisista eri business- ja teknologia-alueiden ammattilaisista. Tämä yhdistys mainittiin yhdeksi osaksi alueen EGR-verkosta. Varsinais-Suomessa merkittävimmiksi yhteistyökumppaneiksi EGR-palveluiden tarjoamisessa nostettiin koulutusorganisaatiot, työhönvalmentajat, Salon kaupunki/Yrityssalo ja EGR-verkosto muiden ELY-alueiden kanssa.

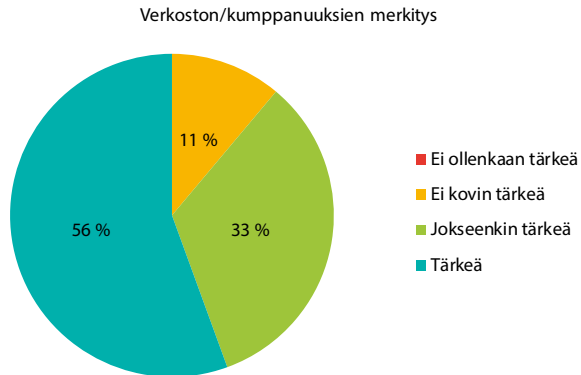
Uudellamaalla ei ole myöskään perustettu erikseen verkostoja irtisanomistilanteen hoitamiseksi. Uudenmaan vastaukset kyselyyn osoittavat sen, että olemassa olevien verkostojen hyödyntäminen vaikuttaa olevan EGR-hankekohtaista. Joissakin hankkeissa on hyödynnetty verkostoja, mutta ei kaikissa. EGR-projekteista on joka tapauksessa informoitu olemassa olevia verkostoja, mutta hankkeiden kiinnostavuuden verkostoissa on sanottu vaihtelevan. Uudellamaalla keskeisiä yhteistyökumppaneita irtisanomistilanteiden hoitamisessa vaikuttavat olevan irtisanovien yritysten ja koulutusorganisaatioiden lisäksi TE-toimiston muutosturva-asiantuntijat. Kysymykseen merkittävimmistä yhteistyökumppaneista EGR-palveluiden tarjoamisessa, Uudellamaalla nousee esille monia koulutusten järjestäjiä, jotka ovat tarjonneet kohderyhmille valmennusta.

Yhtenä alueellisena verkostona on syytä nostaa esille vielä STX Finland Rauma-hankkeen puitteissa toiminut alueellinen kumppanuusverkosto. Siinä vaiheessa, kun STX Finland Rauman telakan lopettaminen alkoi olla näköpiirissä, lähdettiin Rauman TE-toimiston muutosturvatoimintaan liittyen miettimään, miten laajamittainen irtisanomisasia tulitaisiin hoitamaan. Siinä yhteydessä päätettiin myös hakea EGR-tukea asian hoitamiseen TE-toimistossa. Sitä ennen alueella oli jo aktivoiduttu suuressa irtisanomistilanteessa, eli ELY-keskus yhdessä Rauman seudun toimijoiden kanssa (erityisesti Rauman Kaupunki) oli lähtenyt hakemaan äkillisen rakennemuutoksen rahoitusta, jota voitaisiin käyttää muutosprosessista selviämiseen. Rauman case osoittaa hyvin alueiden koon vaikutuksen verkostoitumiseen. Pienemmillä alueilla, kuten Rauman seutu, tavallaan kaikki toimijat aktivoituvat ison irtisanomistilanteen hoitamiseksi. Verkosto on ollut jo olemassa ja se aktivoituu tällaisessa tilanteessa. Käytännössä akuutimmassa vaiheessa se mm. työllisti lähestulkoon koko TE-toimiston henkilökuntaa Raumalla. Isommilla alueilla, etenkin Uudellamaalla, irtisanomistilanteen hoitaminen vaikuttaa kohdistuvan eri toimijoihin paljon pistemäisemmin.

Yrityshaastatteluissa kysyttiin sitä, mitkä olivat keskeisimmät kumppanit irtisanomistilanteessa EGR-yhteistyöhön liittyen. Kaikilla haastatelluilla yrityksillä keskeisimpiä kumppaneita ovat olleet TE-hallinto ja koulutuksenjärjestäjät. Suunnitteluvaiheessa yhteistyötä on ollut erityisesti TE-hallinnon suuntaan ELY-keskusten ja TEM:in kanssa, mutta myöhemmässä vaiheessa käytännön yhteistyötä on tehty myös TE-toimistojen henkilöstön kanssa.

EGR-asiantuntijoille ja EGR-koordinaattoreille kohdistetussa kyselyssä tiedusteltiin erikseen sitä, **millainen merkitys verkostoilla/kumppanuuksilla on ollut irtisanomistilanteen hoitamisessa tai EGR-palveluiden tarjoamisessa**. Seuraavassa kuvassa on esillä vastaukset. Verkostoilla tai kumppanuuksilla vaikuttaa olevan tämän vastausjakauman perusteella merkitystä suurelle osalle asiantuntijoita. Yksikään vastaajista ei pitänyt verkostoja tai kumppanuuksia kokonaan tarpeettomina.

Kuvio 24. Vastausjakauma kysymykseen, millainen merkitys verkostolla/kumppanuuksilla on ollut irtisanomistilanteen hoitamisessa tai EGR-palveluiden tarjoamisessa (EGR-asiantuntijoiden ja koordinaattoreiden kysely, n=18).



Vastaajia pyydettiin tarkentamaan sitä, miten verkostojen tai kumppanuuksien hyöty on näkynyt tai jos hyötyä ei ole syntynyt, miksi näin on käynyt. Kaikki vastaajat olivat ensinnäkin sitä mieltä, että hyötyä on syntynyt. Palveluiden tarjoamisessa nähtiin tärkeäksi, että yhteistyökumppaneina on ollut osaavia palveluidentuottajia. Palveluidentuottajilla on suuri merkitys erityisesti tilanteissa, joissa asiakkaita tulee kerralla paljon työnhakijoiksi. Sanottiin, että TE-toimiston virkailijoiden aika ei yksin riittäisi ohjaamaan ja auttamaan asiakkaita. Yhteistyökumppaneiden kerrottiin myös kehittävän koulutuskokonaisuuksia aina tarpeen mukaan. Kumppaneiden nähtiin tarjoavan räätälöityjä palveluita irtisanotuille, eikä kyseessä ollut siten ns. yleispalvelu. Verkostojen hyödyn sanottiin näkyvän myös mm. yhteishankinnoissa ELY-alueille. Lisäksi muiden projektien verkostoissa on vaihdettu tietoja mm. piilotyöpaikoista. Hyötyä yhteistyöstä on syntynyt myös suurien rekrytointimessujen ja -tapahtumien sekä esittely- ja tutustumistilaisuuksien järjestämisessä. Yhtenä erityisen tärkeänä ominaisuutena hyvässä yhteistyössä nähtiin tiedonvaihto ja sen onnistuminen. Tiedon sanottiin kulkeneen hyvin eri tahoille ja niiden välillä. Tämä on mahdollistanut sen, että suunnitelmia ja ideoita on viety yhteistyökumppaneiden kanssa samaan suuntaan. Kumppaneilla on siten yhteiset tavoitteet asian suhteen. Yhteistyön hyödyn sanottiin myös heijastuvan asiakkaille asti: he työllistyvät paremmin.

Johtopäätökset

Kumppanuusverkot EGR-toiminnassa jakaantuvat käytännössä kahteen ulottuvuuteen. Ensinnäkin nähtävissä on valtakunnallista yhteistyötä aihealueen osalta sekä alueiden sisäistä yhteistyötä. Toinen EGR-toiminnan kumppanuusverkostoja vahvasti luonnehtiva asia on se, että EGR-toimintaa on ollut jo pidemmän aikaa Suomessa. Käytännössä viimevuotisissa EGR-hankkeissa on hyödynnetty jo aiemmin syntyneitä ja jalostunutta yhteistyötä irtisanomistilanteiden hoitamisessa yhteistyöverkostojen avulla. Kolmantena ulottuvuutena voidaan pitää sitä, että yhteistyö ja siten verkostot, vaihtelevat hieman sen mukaan onko kyseessä EGR-hankkeen suunnittelu- vai toteutusvaihe.

Valtakunnallisen verkoston muodostaa pääasiassa TE-hallinnon sisällä toimivat toimijat. Tässä verkostossa vaihdetaan tietoa ja tehdään yhteistyötä tarpeen mukaan EGR-hankkeisiin liittyen. Valtakunnallista yhteistyötä on tehty kaikkien hankkeiden osalta lisäksi suunnitteluvaiheessa ns. käynnistysryhmissä. Näissä ryhmissä on mukana TE-hallinnon lisäksi yritysten, työmarkkinajärjestöjen sekä kaupunkien ja seudullisten kehittämissyhtiöiden edustajia.

Alueilla (tässä lähinnä neljällä TE-toimisto/ELY-alueella) puolestaan toimivat omat verkostot EGR-hankkeiden suunnittelun ja toteuttamisen tukena. Verkostot ovat alueilla hieman keskenään erilaisia. Kaikilla alueilla kumppanuusverkot vaikeuttavat pohjautuvan aikaisempaan yhteistyöhön, joten aivan uusista kumppanuuksista ei siinä mielessä voida puhua. Kumppanuusverkostoa vaan on aktivoitu tarpeen mukaan.

Kumppanuusverkostoilla ja kumppanuuksilla on ollut iso merkitys EGR-toiminnassa. Hankkeiden suunnitteluvaiheessa käynnistysryhmät ovat tuoneet oman panoksensa EGR-hakemuksen valmisteluun ja irtisanomistilanteen jälkihoitoon varautumiseen. Alueellisilla verkostoilla on puolestaan ollut erityinen merkitys EGR-palveluiden suunnittelussa ja käytännön toteutuksessa. Koulutuksentarjoajat ja palveluidentuottajat ovat olleet tärkeitä kumppaneita alueilla palveluiden tarjoamisessa. Osaavilla palveluntuottajilla on suuri merkitys erityisesti tilanteissa, joissa asiakkaita tulee kerralla paljon työnhakijoiksi.

Toimivat yhteistyöverkostot ovat oleellinen osa vastaamisessa haasteisiin, jotka isot irtisanomistilanteet aiheuttavat. Pienemmillä alueilla isot irtisanomistilanteet aktivoivat yleensä lähestulkoon kaikki alueella olevat oleelliset toimijat asian pariin. Isommilla alueilla osallistuminen on puolestaan hyvin pistemäistä, eli kaikki toimijat eivät aktivoidu kaikkiin hankkeisiin, esimerkiksi Uudellamaalla. Uudellamaalla voisikin olla tarpeen käydä läpi verkostoa ja varmistaa, että oleelliset toimijat ovat mukana erityisesti mahdollisessa seuraavassa EGR-hankkeen toteutuksessa.

Uusia kumppanuuksia näihin verkostoihin voisi etsiä vahvemmin mm. yksityisten työnvälityspalveluiden suunnalta tai yrityksistä, joissa on paljon työllistämispotentiaalia tai tarvetta. Näitä tahoja olisi hyvä saada kytkettyä mukaan prosessiin jo suunnitteluvaiheessa, koska erityisesti ICT-alan työpaikoista suurin osa ei ole löydettävissä TE-palveluiden välityksellä.

3.5 EGR-edunsaajat suhteessa muihin

Luvussa etsitään vastauksia tutkimuskysymykseen:

- Mikä on ollut EGR-toimenpiteiden vaikutus? Miten EGR-edunsaajien tilanne vertautuu muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita?

3.5.1 Vertaileva tarkastelu

Vertailevan osion tarkoituksena on pyrkiä muodostamaan mahdollisimman hyvä kuva siitä, miten EGR-edunsaajien tilanne vertautuu muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita. Vertailuun valittiin yhdessä tutkimuksen ohjausryhmän kanssa **Ohjelmistoalan EGR-hanke**. Ohjelmistoalan hanke valittiin vertailuun sen vuoksi, että hankkeessa irtisanomisia tehneitä yrityksiä on useita, eikä tarkastelu perustu siten vain vertailuihin yksittäisten yritysten irtisanottujen henkilöiden välillä. Vertailuryhmien rakentaminen useista yrityksistä koostuvista irtisanotuista vähentää sitä epävarmuutta, mikä

sisältyisi yksittäisistä yrityksistä irtisanottujen vertailuun keskenään. Seuraavassa esitettävä vertailu perustuu TE-toimiston asiakaspalvelun tietojärjestelmästä (URA) tutkimusta varten saatuihin tietoihin niin varsinaisen kohderyhmän henkilöistä kuin vertailuryhmän henkilöistä. Lisäksi vertailussa käytettävissä olevaa tietoa on saatavissa myös tutkimuksessa toteutetun asiakaskyselyn kautta.

Vertailuasetelmaa lähdettiin rakentamaan aluksi URA-tietojen avulla. Tämä vaati otoksen tekemistä niin EGR-kohderyhmästä kuin vertailuryhmästä. Vertailuryhmä muodostettiin Ohjelmistoalan hankkeen EGR-kohderyhmää vastaavista yleisimmistä tilastoammateista irtisanotuista/irtisanoutuneista, siten, että molempiin ryhmiin tuli samoista ammateista irtisanottuja/irtisanoutuneita. Vertailuryhmäläiset eivät luonnollisesti kuulu EGR-kohderyhmään. Vertailuryhmän tiedot olivat henkilöistä, joiden työnhaku on alkanut samoihin aikoihin kuin ohjelmistoalan EGR-kohderyhmässä. Näin tehdyillä otoksilla niin Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmästä kuin vertailuryhmästä saatiin ajallinen ja ammattikoodien mukainen vastaavuus ryhmien välille.

Vertailuun otettiin myös mukaan tutkimuksessa toteutetun **EGR-edunsaajakyselyn** Ohjelmistoalan vastaukset. Käyttämällä kyselyaineistoa voidaan ensinnäkin verrata kyselyaineistoa ja URA-aineistoa keskenään Ohjelmistoalan hankkeen sisällä: tämä lisää luotettavuutta, kun samoihin havaintoihin voidaan päästä kahdella aineistolla. **Toiseksi kyselyaineistosta tehdyssä otoksessa ei ole mukana irtisanomistilanteesta suoraan työllistyneitä** (mutta jotka olisivat olleet oikeutettuja EGR-palveluihin ja mahdollisesti näkyvissä siten G-koodilla URA-aineistossa), **vaan kaikki ovat aloittaneet työnhaun kuten vertailuryhmäläisetkin**. Näin ollen ryhmien vertailtavuus on mahdollisimman hyvä. Kyselystä otettiin käyttöön Ohjelmistoalan EGR-hyödynsaajien vastaukset/henkilöt, jotka olivat ilmoittautuneet irtisanomisen/irtisanoutumisen jälkeen työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon. Vertailtavuutta parannettiin vielä sillä, että tästä joukosta valittiin henkilöt, joilla oli jokin 13 yleisimmästä ohjelmistoalan ammatista. Näin ollen tarkasteluun saatiin keskenään ammattien puolesta vertailukelpoiset ryhmät. Kohderyhmän koko oli siten 246. Seuraavassa taulukossa on esillä näin muodostettujen ryhmien työmarkkina-asetat URA-tietojen mukaisesti 23.8.2017 sekä edunsaajakyselyn toteuttamishetkellä lokakuussa 2017.

Taulukko 22. Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmän (n=579) ja vertailuryhmän henkilöiden työllisyystilanne 23.8.2017 (n=1348) sekä edunsaajakyselyn (n=246). osalta kyselyn toteuttamishetkellä lokakuussa 2017

	Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmä (otos, URA)	Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmä (otos hankkeen edunsaajakyselystä)	VERTAILURYHMÄ (URA)
Ei voimassa olevaa työllisyyskoodia	75,1		0,1
Sijoitettu	4,0		7,9
Työssä	3,6	68,5	24,7
Työtön	13,1	18,3	46,3
Lomautettu	0,3		0,9
Lyhennetty työviikko	0,2		2,2
Työvoiman ulkopuolella	0,5		3,9
Työttömyyseläke			
Työllistymistä edistävässä palvelussa	0,3		2,9
Koulutuksessa	2,8	6,6	11,1
Eläkkeellä		4,6	
Jokin muu		2,0	

EGR-kohderyhmästä noin 75 prosentilla ei ole URA-merkintää voimassa olleesta työllisyystilanteesta elokuun 2017 poikkileikkaustilanteessa, toisin sanoen nämä henkilöt eivät ole ilmoittaneet työmarkkina-asemaansa TE-toimistoon. Vertaileva tarkastelu suhteessa kyselyaineistoon antaa vähintäänkin suuntaa-antavalla tasolla lisätietoa tämän ryhmän sijoittumisesta. Vertailulle on hyvät lähtökohdat, sillä kyselyaineisto sisältää täysin samojen henkilöiden tiedot kuin URA-aineisto, vaikkakin otoksena. URA-tiedoissa työmarkkina-aseman perusteella työssä oleviksi lasketaan sijoitetut (4,0 %, sis. mm. palkkatuen, starttirahan ja valtiolle työllistetyt), avoimella työmarkkinoilla olevat ("työssä" 3,6 %) sekä lyhennetyllä työviikolla olevat (0,2 %). Nämä muodostavat yhdessä noin 8 prosentin osuuden kohderyhmästä. Kyselyaineistossa puolestaan työssä olevien osuudeksi saatiin kokonaisuudessaan 68,5 % (työssä avoimilla työmarkkinoilla, omassa yrityksessä ja palkkatukityössä). URA-tiedoissa "ei voimassa olevaa työllisyyskoodia" olevat 75 prosenttia kuuluvat tosiasiasa joihinkin näihin työllisyystilannetta kuvaaviin luokkiin, joista TE-hallinnolla ei ole tietoa. Eli käytännössä he eivät voi kuulua mihinkään TE-hallinnon tarjoamaan tai rekisteröimään kohtaan, vaan henkilöt ovat joko työssä, omaehtoisessa koulutuksessa, eläkkeellä tai jossain muussa yksittäisessä tilanteessa. Kun tämä ei voimas-

sa olevaa työllisyyskoodia omaavien joukko, 75 prosenttia, sijoitetaan kyselyvastauksen osoittamassa suhteessa em. luokkiin, voidaan arvioida, että työssä olevien määrä on kohderyhmässä URA-tietojen näkökulmasta kokonaisuudessaan noin 71 prosenttia. Tietojen vertailu osoittaa, että URA-tiedoissa ilmoitetuista ”ei voimassa olevaa työllisyyskoodia” omaavista henkilöistä noin 84 prosenttia on työssä joko avoimilla työmarkkinoilla, omassa yrityksessä tai palkkatukityössä.

Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmien työllistyminen on siten näiden aineistojen valossa hyvin lähellä 70 prosenttia syksyn 2017 tilanteessa. Tämä on selvästi isompi lukema kuin vertailuryhmän vastaavassa ajankohdassa noin 35 prosenttia (sijoitettu, työssä ja lyhennetty työviikko huomioiden). Näiden lukemien valossa voidaan sanoa, että Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmäläiset ovat työllistyneet selvästi paremmin kuin samalla ammatillisella taustalla ja samassa tilanteessa olevat verrokkiryhmäläiset. Vertailuun liittyy, kuten kaikkiin vertailuihin, aina epäselvyystekijöitä, joten tätä havaintoa on pidettävä suuntaa-antavana. Esimerkiksi ikärakenteen osalta ryhmät erosivat siten, että vertailuryhmässä korostuvat sekä kaikkein nuorimmat että vanhimmat ikäluokat, kun taas Ohjelmistoalan ryhmässä korostuvat ns. keski-ikäiset, eli tässä tapauksessa tarkemmin sanottuna 35–44-vuotiaat. Testasimme tutkimuksessa ikärakenteen vaikutusta vertailuryhmän työllistymistä osoittaviin lukemiin. Poimimme niin vertailuryhmästä kuin Ohjelmistoalan otoksesta tarkasteluun nimenomaan nuo em. 35–44-vuotiaat. Vertailuryhmässä tässä ikäluokassa noin 40 prosenttia kohderyhmästä oli työllistynyt (sijoitettu, työssä ja lyhennetty työviikko huomioiden). Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmästä puolestaan oli tässä ikäluokassa työllistynyt kyselyn mukaan vajaa 73 prosenttia ja URA-tietojen perusteella arviolta noin 76 prosenttia. Ikärakenne ei siten selitä merkittäväällä tavalla vertailuryhmän ja Ohjelmistoalan EGR-kohderyhmän välillä olevaa eroa työllistymisessä. Työttömyydessä on myös iso ero ryhmien välillä tässä tarkastelussa. Vertailuryhmässä tässä ikäluokassa työttömyys oli noin 35 prosenttia, kun taas Ohjelmistoalan EGR-ryhmässä työttöminä oli vain noin 7 prosenttia.

3.5.2 Laadullinen tarkastelu

EGR-toimenpiteiden vaikutusta ja EGR-edunsaajien tilanteen vertautumista muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin henkilöihin (mutta jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita), käsiteltiin myös laadullisten kysymysten avulla **EGR-asiantuntijoiden sekä -koordinaattoreiden näkökulmasta**. Heiltä tiedusteltiin aluksi sitä,

missä määrin EGR-asiakkaat ovat heidän mielestään tarvinneet tukea tai ohjausta verrattuna muihin samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin asiakkaisiin. Kysymys jaettiin henkilöasiakkaisiin (edunsaajat) sekä yrityksiin/työnantajiin. Saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että pääsääntöisesti EGR-henkilöasiakkaat vaikuttaisivat tarvitsevan tukea ja ohjausta saman verran kuin muutkin asiakkaat. Ainoastaan Ohjelmistoalan hankkeen kohderyhmissä tukea ja ohjausta on tarvittu jossain määrin myös enemmän kuin samalla taustalla ja samassa tilanteessa olevat muut asiakkaat. Kysyttäessä vastaajien näkökulmaa irtisanoneiden yritysten osalta voidaan todeta, että suurin osa vastaajista ei osannut ottaa tähän kantaa. Tämä johtui suurimmaksi osaksi siitä, ettei Ohjelmistoalan hankkeessa juurikaan ole oltu kanssakäymisessä irtisanoneiden yritysten kanssa. Niissä vastauksissa, joissa asiaan kantaa otettiin, näyttää vaaka kallistuvan siihen suuntaan, että EGR-toiminnassa mukana olevat yritykset ovat tarvinneet tukea ja ohjausta samassa määrin kuin muutkin asiakasyritykset.

Sanallisissa tarkennuksissa otettiin kantaa vielä EGR-asiakkaiden tuen ja ohjauksen tarpeeseen ja EGR-tuen vaikutukseen asiakkaille. Vastauksista nousi selkeästi esille se, että EGR-henkilöasiakkaille tukea ja ohjausta on ollut tarjolla eri kanavien kautta selvästi enemmän kuin EGR-hankkeisiin kuulumattomille asiakkaille. EGR-asiakkaiden sanottiin saavan tavallisia asiakkaita paljon enemmän ohjausta ja neuvontaa ja tätä kautta heistä on myös selvinnyt yhteydenpidossa mm. työnhakuun vaikuttavia tekijöitä, esim. uudelleen koulutustarvetta. EGR-asiakkaat ovat saaneet halutessaan henkilökohtaista tukea ja ovat voineet olla yhteydessä omaan virkailijaan, johon on voinut ottaa yhteyttä tarpeen mukaan. EGR-henkilöasiakkaiden on sanottu saavan huomattavasti enemmän tukea ja ohjausta kuin kohderyhmään kuulumattomat työttömät työnhakijat myös siksi, koska asiakasmäärä per TE-toimiston asiantuntija on huomattavasti pienempi heidän kohdalla. Luonnollisesti EGR-asiakaskuntaan ei ole homogeeninen ryhmä, vaan siellä on eroavuuksia ja tuen ja ohjauksen tarve ja määrä lisäksi vaihtelee myös prosessin etenemisen mukaisesti. Yhdessä tapauksessa tuotiin esille mm. se, että tukea ja ohjausta on tarvittu projektin alussa vähemmän, mutta projektin venyessä koko ajan enemmän. Tämä saattaa hyvinkin liittyä siihen, että osa EGR-asiakkaista on saanut irtisanomispaketteja, eivätkä siten ole tulleet heti palveluiden käyttäjiksi.¹⁷ Lisäksi asiaan vaikuttaa varmasti omalta osaltaan

¹⁷ Microsoftin hankkeissa sekä Nokian hankkeissa paketteja on käytetty enemmän. Ohjelmistoalan hankkeissa paketteja on ollut vähän.

se, että kun työnhakijoiksi tulee alkuvaiheessa niin iso joukko irtisanottuja, kaikki eivät voi tosiasiassa saada kaikkia tarvitsemiaan palveluita alussa. EGR-asiakkaita pidettiin myös aktiivisina ja omatoimisina, mutta se on samalla tuonut erikoistuen tarpeita mm. yritystoimintaan liittyvissä asioissa tai lisä- tai muuntokoulutusten osalta. Tätä asiakaskuntaa pidettiin jossain määrin vaativana ja kritiikkiäkin esittävinä korkeakoulutettuina ja heille TE-toimisto ja -palvelut ovat usein tuntemattomia. Vaikka usein edellytykset työnhakemiseen/eteenpäin menemiseen ovat tällä kohderyhmällä kunnossa, niin heidänkin nähtiin tarvitsevan ohjausta ja neuvoja, etenkin kun edelliset kokemukset työnhakemisesta saattavat olla hyvin kaukaa menneisyydestä.

EGR-asiantuntijoilta sekä -koordinaattoreilta kysyttiin erikseen vielä sitä, **missä määrin EGR-kohderyhmille tarjottavat palvelut eroavat muille te-hallinnon asiakkaille** (muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleville) **annettavista palveluista**. Edellä tuli jo esille, että EGR-asiakkaat saavat henkilökohtaista palvelua ja monipuolisempia vaihtoehtoja. Tässä kohtaa voidaan mennä tarkemmin asiaan. Henkilökohtaisen palvelun saamista edistää selvästi se, että EGR-asiakkaille on myös omat vastuuasiantuntijat, mitä ei ole muilla asiakkailla. Eräässä kommentissa tuotiinkin esille, että *”EGR-asiakkaat saavat jakamattoman huomion, jopa 6 kertaa päivässä sama henkilö yhteydessä!”* Luonnollisestikaan kaikki EGR-asiakkaat eivät käytä näitä palveluita noin aktiivisesti ja osa asiakkaista ei käytä palveluita välttämättä ollenkaan. Mahdollisuus saada henkilökohtaista tukea on kuitenkin olemassa. Yksilöllinen palvelu on tarkoittanut myös sitä, että EGR:n avulla on pystytty tarttumaan asiakkaiden tarpeisiin joustavammin ja nopeammin. Asiakkaiden tarpeita on voitu kuulla ja edetä niistä näkökulmista.

EGR-asiantuntijoiden sekä -koordinaattoreiden näkökulmasta tuotiin esille myös monia muita EGR-asiakkaiden saamia hyötyjä suhteessa muille te-hallinnon asiakkaille annettaviin palveluihin. Oleellisia asioita ovat erityisesti edellä mainitun henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen lisäksi palveluiden räätälöiminen, palkkatuen parempi saatavuus, mahdollisuus yksilövalmennuksiin sekä syvällisempi ja laadukkaampi valmennus-/koulutusratkaisu asiakkaiden tarpeisiin. Seuraavissa kommentissa tulee hyvin esille näitä EGR:n vaikutuksia henkilöasiakkaille tarkemmin:

”On pystytty järjestämään pidemmälle räätälöityjä koulutuksia kuin yleiset kansallisella rahoituksella toteutetut koulutukset.”

”Valmennukset ja koulutukset on myös räätälöity korkeakoulutetulle kohderyhmälle.”

”EGR-asiakkaille tarjottavat työhön- ja työnhakuvalmennukset ovat laadukkaita yksilövalmennuksia, joissa sama valmentaja on mahdollista tavata useamman kerran. Tätä lähimpänä olevat TE-toimiston yleiset palvelut ovat ryhmävalmennuksia.”

”EGR-projekti mahdollistaa asiakkaiden pääsyn yksilövalmennuksiin, jotka ovat olleet suosittuja ja saaneet asiakkailta erinomaista palautetta.”

”Tarjolla on myös kohdennetumpaa koulutusta muutuskoulutusten kautta.”

”Rekrytoivia koulutusohjelmia lähes kaikille halukkaille.”

”Palkkatuen saamisen kriteerit ovat löyhemmät kuin muilla asiakkailla.”

”EGR-asiakkaille on voitu myötää palkkatukea kansallisten määrärahojen niukkuudesta huolimatta.”

”EGR-asiakkaat saavat oman vastuuasiantuntijan, jolla on aikaa keskittyä heihin ja heidän tilanteeseensa, joten he saavat yksilöllisempää ja nopeampaa palvelua TE-toimistolta.”

”EGR-tutut saavat tehostettua TE-palvelua koska virkailijoilla on vähemmän asiakkaita kuin yleisesti te-hallinnon virkailijoilla.”

”Henkilökohtaisempaa palvelua, esim. ”omalääkäri”, joka pidemmän aikaa yhteistyössä.”

”Erikoisasemassa ovat olleet, henkilökohtainen kontakti koko ajan käytettävissä.”

Hyvin oleellinen näkökulma kysyttäväksi EGR-asiantuntijoilta sekä EGR-koordinaattoreilta oli EGR-palveluiden näkyminen vaikutuksissa. Heiltä kysyttiin sitä, **näkyykö asiakkaiden saamat EGR-palvelut vaikutuksina** (työllistyminen, ohjautuminen koulutukseen jne.). Kysymystä kysyttäessä oltiin samalla kiinnostuneita siitä,

miten tämä mahdollisesti näkyi ja erityisesti **verrattuna samalla taustalla ja tilanteessa oleviin asiakkaisiin, jotka eivät ole saaneet EGR-palvelua**. Selvästi suurin osa vastaajista näki, että palvelut ovat vaikuttaneet kohderyhmän parempaan ja erityisesti nopeampaan työllistymiseen. Lisäksi palvelut ovat edistäneet nopeamman etenemisen johonkin muuhun jatkopolkuun kuten esimerkiksi opiskeluun. Osa vastaajista puolestaan toi esille näkemyksensä, että EGR-palvelut ovat vaikuttaneet kohderyhmän työllistymiseen, mutta että se on yhteistulosta monesta asiasta, eikä pelkästään EGR-palveluiden ansiota. Esille nostettuja seikkoja ja perusteluita kohderyhmän paremman ja nopeamman työllistymisen takana olivat mm. palkkatuen käyttö, täydennyskoulutusten ja soveltuvien rekrykoulutusten iso määrä, räätälöityjen uravalmennusten menestys, paremmin resursoitu ja siten tehokkaampi asiakaspalvelutyö, kohdennetut koulutukset ja valmennukset, jotka antavat paremmat lähtökohdat jne. Näin ollen voidaan havaita, että edellä nostetut EGR-asiakkaiden saamat hyödyt palveluista suhteessa muille te-hallinnon asiakkaille annettaviin palveluihin, kertautuvat tässäkin kohtaa hieman erilaisin painotuksin. Seuraavissa kommentteissa tuodaan lisäksi esille nähtyjä EGR-palveluiden vaikutuksia henkilöasiakkaille tarkemmin:

"Koulutusratkaisut ja työllistämistoimenpiteet auttaneet huomattavasti nopeampaan työllistymiseen."

"Palkkatukea on käytetty alueella paljon ja sen teho on vahva."

"Nopeampi jatkumo työhön tai koulutukseen."

"Asiakkaita on työllistynyt paljon palvelujen ansiosta."

"Työllistyvät paremmin, mikä on ymmärrettävää koska palvelut ovat paljon laadukkaampia ja hintavampia."

"Kun resursseja on enemmän vs. muut, on palveluja ja neuvontakin parempaa."

"Riskittömämpää työnantajalle ottaa tekijä töihin."

”Yksilövalmennukset aktivoivat asiakkaita ja saavat heitä näkemään mahdollisuutensa laajemmin ja kohdentamaan työnhakunsa realistisemmin oikeanlaisiin tehtäviin.”

”Oman osaamisen tunnistaminen ja kyky markkinoida osaamistaan työnantajille on avain työllistymiseen. EGR-projekti on tarjonnut mahdollisuuden kehittää näitä taitoja ja sitä kautta työllistyä nopeammin.”

”Uskon, että osalle kohderyhmästä palveluilla on merkitystä. Erityisesti niille, joiden työnhakuvalmiudet ovat heikot, tai passivoituneille, rohkaisua kaipaaville työnhakijoille.”

”Näkyä jossain määrin vaikutuksissa, mutta vaikea eritellä muista vaikuttavista tekijöistä.”

EGR-edunsaajakyselyssä palveluiden merkitystä koskeviin kysymyksiin saadut vastaukset tuovat vaikuttavuuteen omalta osaltaan tietoa. Raportin aikaisemmissa havainnoissa todettiin, että TE-palveluiden merkitys oman työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta on nähty kokonaisuudessaan melko kaksijakoisesti. Hieman suurempi osa kyselyyn vastanneista EGR-edunsaajista ei ole kokenut TE-palveluilla olleen merkitystä työllistymisen tai opiskelemaan hakeutumisen kannalta heidän osaltaan. Keskimäärin noin kolmasosalle EGR-tuensaajista kyselyaineistossa palveluilla on kuitenkin ollut merkitystä työllistymisen tai opiskelun näkökulmasta. Lisäksi aiemmin tuli ilmi, että keskimäärin 2/3 EGR-edunsaajista on saanut riittävästi apua tilanteeseensa TE-toimiston palveluista. Näin ollen voidaan todeta, että kaikille EGR-kohderyhmille palvelut eivät ole saaneet aikaan vaikutuksia. Toisaalta aineiston perusteella voidaan sanoa myös, että kaikille EGR-kohderyhmille palvelut eivät ole olleet tarpeenkaan joko heidän työllistyessä hyvin nopeasti irtisanomistilanteen jälkeen tai löytäessään jonkin muun etenemisväylän. Useissa sanallisissa kommentaareissa tuli esille tämä havainto. Vaikuttavuuden näkökulmasta voidaan sanoa siten, että EGR-palvelut osuvat hyvin osaan EGR-kohderyhmästä, kun taas osa ei koe saaneensa niistä joko mitään tai mitään oleellista hyötyä. Seuraavissa kommentaareissa tuodaan esille näitä palveluista syntyneitä vaikutuksia tai ”vaikuttamattomuutta” muutamien EGR-edunsaajan esimerkkipöytäkirjojen avulla:

Vaikutuksia:

"EGR-rahoitus antoi mahdollisuuden osallistua koulutukseen ja sen kautta pääsin takaisin työelämään. Ilman tätä en olisi päässyt koulutukseen, koska TE-toimisto ei aktiivisesti työtä haluaavaa auta vaan on hankaloittava ja kiusaava organisaatio..."

"Kiitos EGR-projektin mahdollistaman tuen, erityisesti sen, että TE-toimiston kontaktihenkilöihin sai aina helposti yhteyden ja he pystyivät auttamaan minua juuri sellaisilla tavoilla jotka sopivat tilanteeseeni, olen nyt työllistynyt."

"Olen ollut positiivisesti yllättynyt TE-keskuksen tarjonnasta ja käytännöistä. Oli hienoa myös saada mahdollisuus yrittäjyyteen, vaikka se ei ainakaan vielä tuottanutkaan niin paljon tuloja kuin olin kuvitellut."

"Palkkatuki oli loistava etu uuden työn neuvotteluissani."

"Pääsin EGR palkkatuen kera töihin."

"EGR-palkkatuki ei herättänyt mielenkiintoa työnantajissa, tämä oli itselleni pieni yllätys."

"Raksa 2 - muunto/täydennyskoulutus oli onnistunut paketti, ja siinä mukana olleet ovat hyvin työllistyneet."

"EGR-palveluista on kerrottu melko hyvin, ja koen saaneeni välillä parempia palveluita kuin muut työttömät."

Ei vaikutusta:

"EGR-palveluista ei ollut minulle mitään konkreettista hyötyä uudelleen työllistymisen kannalta."

"Saamani TE-palvelut olivat yhtä tyhjän kanssa. Ainut palvelu jonka sain koko 7 kk työttömyysjaksollani oli pakollinen työnhakuopastus, jota ei oltu lainkaan kohdennettu, vaan jossa kerrottiin itsestään selvyyskiä kuin lapselle."

”En käsittääkseni ole vielääkään saanut EGR:stä muuta kuin muistilehtiö ja muistitikon.”

”EGR-toiminta oli laadukasta ja kohdennettua, mutta yleinen TE palvelu olematonta ja suorastaan surkeaa.”

”Haastaisin Saranen Consulting palvelun, mitä sillä saa ja mitä se lupaa. Tarkistaisin saantoa ja siihen käytettyä euromäärää, että toimiiko asiat kuten he Sarasella lupaavat. Kiitos!”

”Ihmetyttää TE-toimiston tympeä asenne omatoimisuuteen ja opiskeluun. Tuntuu olevan kovinkin suuri ongelma, jos haluaa opiskella monipuolisesti paketin turvin tai kokeilla työllistymistä työkokeilun kautta. Selvitykset ja byrokratia tulivat liiankin tutuiksi.”

”TE-toimisto ei ollut millään lailla valmistunut tukemaan suurien samaan aikaan työttömäksi jääneiden, korkeasti koulutettujen ja kansainvälistä uraa tehneiden ihmisten työllistämiseen. Lisäksi asenne oli selkeästi se, että heitä alkaa asia kiinnostaa vasta siinä vaiheessa kun työnantajan paketti alkaa olla loppuillaan.”

”TE-toimiston palvelut on saatava tälle vuosituhannele. Ohjelmistoalan työpäivät löytyvät nykyään LinkedInistä, TE-toimistolle ei edes laiteta hakuun vaativia asiantuntijatehtäviä. Mitä hyötyä siitä siis on tämän alan ihmisille työllistymistä ajatellen?”

Muuta:

”Koska olin alustavasti hakenut työtä heti yt-neuvottelujen alusta saakka, ja koska uusi työ varmistui lähes samaan aikaan irtisanomisen kanssa, en edes pyrkinyt käyttämään te-palveluja mitenkään täysipainoisesti.”

*”En ehtinyt käyttämään TE-palveluja, ainoastaan ilmoittauduin työttömäksi ja meillä oli ensimmäinen puhelu ja siihen liittyvät tehtävät. Työllistyin reilun kuu-
kauden työttömyyden jälkeen omien verkostojen kautta.”*

”Olennainen asia on tiedonkulku. Minä olin 1.5 vuotta tietämätön 2 vuoden EGR-tuestani. Eli hukkaan meni.”

”Hiukan ihmettelin kuinka ”rauhasa” sai olla yli vuoden työttömänä. Kaksi yhteydenottoa taisi olla TE-palveluiden taholta.”

Johtopäätökset

EGR-toimenpiteiden vaikutusten osalta tutkimuksessa lähdettiin rakentamaan vertailuasetelmaa Ohjelmistoalan hankkeen EGR-tuensaajien ja muuten samalla taustalla samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka eivät ole saaneet EGR-palveluita. Ohjelmistoala valittiin vertailuun koska, ko. hankkeessa irtisanomisia tehneitä yrityksiä on useita, eikä tarkastelu perustu siten vain vertailuihin yksittäisten yritysten irtisanottujen henkilöiden välillä. Vertailuasetelmaa muodostettaessa huolehdittiin, että molemmissa ryhmissä on samoista tilastoammateista irtisanottuja/ irtisanoutuneita henkilöitä ja että työnhaku on alkanut samoihin aikoihin molemmissa ryhmissä.

Vaikkakin vertailuryhmät saatiin mahdollisimman toisiaan vastaaviksi tutkimuksessa, URA-tietojen käyttöön liittyy aina vertailuja tehdessä joitakin epävarmuustekijöitä. Näin ollen näitä vertailevia havaintoja ryhmien välillä tulee pitää vain suuntaa-antavina. Aineistojen perusteella näyttää siltä, että Ohjelmistoalan EGR-edunsaajat ovat työllistyneet selkeästi paremmin kuin samalla ammatillisella taustalla ja samassa tilanteessa olevat verrokkiryhmäläiset. Lukemat osoittavat EGR-edunsaajien kaksi kertaa parempaa työllistymistä. Ryhmien erilaiset ikärakenteet eivät selitä tätä eroavuutta. Tarkastelu ei ota kuitenkaan huomioon sitä, millainen työhistoria näillä ryhmillä on ollut ennen työnhaun alkamista.

Laadullisen tarkastelun kautta haettiin lisää tietoa tähän näkökulmaan. EGR-tuen on todettu näkyvän EGR-tuensaajille siten, että tukea ja ohjausta on ollut tarjolla eri kanavien kautta selvästi enemmän kuin EGR-hankkeisiin kuulumattomille asiakkaille. Tätä kautta edunsaajista on myös selvinnyt yhteydenpidossa mm. työnhakuun vaikuttavia tekijöitä, esim. uudelleen koulutustarpeita, ja niihin on voitu reagoida. EGR-asiakkailla on ollut mahdollisuus henkilökohtaiseen tukeen ja he ovat voineet olla tarpeen mukaan yhteydessä omaan virkailijaan.

EGR-tuensaajien on todettu myös saavan huomattavasti enemmän tukea ja ohjausta kuin kohderyhmään kuulumattomien työttömien työnhakijoiden siksi, että asiakasmäärä yhdellä TE-toimiston asiantuntijalla on EGR:n puolella huomattavasti pienempi.

Yksilöllinen palvelu on tarkoittanut myös sitä, että EGR:n avulla on pystytty tarttumaan asiakkaiden tarpeisiin joustavammin ja nopeammin. Suhteessa muihin TE-hallinnon asiakkaisiin, EGR-edunsaajat ovat hyötäneet henkilökohtaisen tuen ja palvelun lisäksi mahdollisuudesta palveluiden räätälöimiseen, palkkatuen parempaan saatavuuteen, mahdollisuudesta yksilövalmennuksiin sekä syvälliseen ja laadukkaampaan valmennus- tai koulutusratkaisun löytämiseen heidän tarpeisiinsa. EGR-edunsaajille palveluita tarjoavien asiantuntijoiden näkökulmasta on todettu, että palvelut ovat vienneet EGR-edunsaajia omalta osaltaan parempaan ja erityisesti nopeampaan työllistymiseen, sekä palvelut ovat mahdollistaneet nopeamman etenemisen johonkin muuhun jatkopolkuun verrattuna samalla taustalla ja samassa tilanteessa oleviin. Tässä kohtaa on hyvä kuitenkin nähdä, että EGR-palvelut nähtiin osavaikuttajana parempaan ja nopeampaan työllistymiseen, sillä kyse on usein lopulta monien asioiden summasta. Lisäksi on muistettava tutkimuksen havainto, että EGR-palvelut osuvat hyvin osaan EGR-kohderyhmästä, kun taas osa ei koe saaneensa niistä joko ollenkaan tai mitään oleellista hyötyä. EGR-palveluiden tarjoamisessa onkin siten vielä paljon parantamisen varaa, jotta hyötyä saavien määrä saadaan nostettua korkeammalle tasolle. Merkitystä olisi erityisesti sillä, että toiminnalle olisi heti alkuvaiheessa sellaiset resurssit, että kaikki tukea kaipaavat saisivat apua mahdollisimman nopeasti. Tässä kohtaa olisi hyvä pystyä tavoittamaan mahdollisimman hyvin myös ne asiakkaat, jotka neuvontaa ja ohjausta tarvitsevat. Vaikuttaa myös siltä, että rekrytoituminen TE-hallinnon kautta ei ICT-alalla ole kovinkaan tehokasta: työpaikat löytyvät useimmiten muualta kuin TE-hallinnolla tiedossa olevista avoimista työpaikoista. Sillanrakentaja-tyyppiset ratkaisut voisivat olla tässä laajemminkin avuksi. Niissä esimerkiksi voidaan ostaa TE-toimiston tueksi ulkopuolista yrityskontaktointia ja palveluita piilotyöpaikkojen etsintään ja tätä työtä tehdään EGR-kohderyhmien työllistymisen edistämiseksi.

EGR-edunsaajien paremman ja nopeamman työllistymisen takana on nähty mm. palkkatuen käyttö, täydennyskoulutusten ja soveltuvien rekrykoulutusten iso määrä, räätälöityjen uravalmennusten menestys, tehokkaampi asiakaspalvelutyö sekä kohdennetut koulutukset ja valmennukset antaen paremmat lähtökohdat työllistymiselle.

LÄHTEET

- Euroopan Globalisaatiorahaston (EGR) hankkeisiin kuuluvista irtisanotuista/irtisanoutuneista saatu URA-aineisto.
- EGR-hankkeisiin kuulumattomista ICT-alalta irtisanotuista/irtisanoutuneista saatu URA-aineisto.
- EGR-hankkeiden hakemukset. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Korhonen ja Viljamaa (2014). Toimiiko EGR työkaluna rakennemuutoksessa? PP-esitys, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lehto, Tero (2017). Artikkelit: Nokian ja Microsoftin leikkaamat työpaikat tulivat takaisin pk-yrityksiin huonommin palkoin. Tekniikka ja talous.
- Luoma & Rönkkö (2017). Ohjelmistoyrityskartoitus 2017. Jyväskylän yliopisto.
- Nokia Bridge2016. Yleisiä linjauksia ohjelmasisällöstä. PP-esitys. Nokia.
- OECD (2016). Back to Work: Finland: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers, OECD Publishing, Paris.
- Peltola, Ville (2017). Artikkelit: Vuonna 2015 toimialan Suomessa sijaitseissa yksiköissä työskenteli 59 300 henkilöä ja tytäryrityksissä ulkomailla 13 700. Yritysten liikevaihto Suomessa oli 11 miljardia euroa. Teknolohiteollisuus.
- Sillanpää & Ålander (2016) Selvitys alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta STX Finland Rauman telakalta irtisanottujen keskuudessa, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Tilastokeskus. Toimialaluokitus TOL 2008.
- Työ- ja elinkeinoministeriön EGR-seurantaan liittyvä aineisto.
- Työministeriön ammattiluokitus.
- Ålander et al (2014). Tukea uusille urille Euroopan globalisaatiorahaston avulla. Selvitys ICT-alalta irtisanottujen henkilöiden urapoluista, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 38/2014.

Liitteet

URA-tietoja EGR-kohderyhmästä

Liitetaulukko 1a. Sukupuolijakauma EGR-kohderyhmässä. (URA, tiedot saatu 23.8.2017.)

Sukupuoli	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjelmistoala	MS 1	MS 2	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Mies	4163	74,1	87,7	87,0	68,6	72,4	67,2	73,7
Nainen	1458	25,9	12,3	13,0	31,4	27,6	32,8	26,3
Yhteensä	5621	100	100	100	100	100	100	100

Liitetaulukko 1b. Ikäjakautuma EGR-kohderyhmässä. (URA, tiedot saatu 23.8.2017.
STX:n osalta käytetty marraskuun 2015¹⁸ tietoja, jotta tiedot ovat vertailukelpoisempia muiden hankkeiden kanssa.)

Ikäryhmät	Koko kohderyhmä		STX	Broadcom	Ohjelmistoala	MS 1	MS 2	Nokia 3
	lkm	%	%	%	%	%	%	%
Alle 25-vuotiaat	16	0,3	0,8	-	0,4	0,1	-	0,4
25-29-vuotiaat	99	1,8	4,3	0,8	2,0	1,0	1,9	1,7
30-34-vuotiaat	300	5,4	7,2	9,0	5,6	4,8	7,4	1,3
35-39-vuotiaat	874	15,6	6,2	24,9	17,8	17,5	21,4	4,9
40-44-vuotiaat	1352	24,2	7,5	30,8	26,9	27,3	27,0	18,9
45-49-vuotiaat	1138	20,3	14,0	20,3	16,6	22,6	22,3	25,8
50-54-vuotiaat	841	15,0	15,3	9,0	14,5	14,1	12,1	23,5
55-59-vuotiaat	539	9,6	18,1	4,0	8,5	7,8	6,0	15,2
60-vuotiaat ja vanhemmat	436	7,8	26,6	1,3	7,5	4,9	1,9	8,4
Yhteensä	5595	100	100	100	100	100	100	100

18 Sillanpää & Ålander (2016) Selvitys alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta STX Finland Rauman telakalta irtisanottujen keskuudessa, Työ- ja elinkeinoministeriö.

STX-hanke on muita hankkeita vanhempi, joten tämän ajankohdan tietoja käyttämällä kuvataan ikätilannetta kohderyhmästä ajankohdasta, jolloin he olivat vielä hankkeen asiakkaina.

Urapolut/eteneminen irtisanomisen jälkeen

Liitetaulukot 2a-c. Urapolut työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisen jälkeen, eteneminen seuraavaan tapahtumaan/palveluun ensimmäisen vaiheen mukaisissa ryhmissä esitettyinä HANKKEITTAIN (n=488).

Liitetaulukko 2a. MICROSOFT 1

%	Seuraavaksi...								
	Työllis- tyin palkka- työhön	Työllis- tyin omaan yrityk- seen	Aloin opiske- lemaan (omaeh- toisesti ilman työttö- myyse- tuutta)	Aloin opiske- lemaan (työttö- myys- etuudel- la)	Aloitin työ- voima- koulu- tuksen	Aloitin palkka- tuki- työssä	Osallis- tuin valmen- nukseen	Työttö- myys	Jokin muu
Työllistyi palkkatyöhön (n=36)	67	3		3		6	3	14	6
Aloin opiskelemaan omaehtoisesti (n=40)	45	13	8	5	8		13	10	
Aloin opiskelemaan työttömyysetuudella (n=16)	50							25	
Aloitin työvoimakoulutuksen (n=61)	59	2	2	2	8	5	7	13	3
Osallistui valmennukseen (n=107)	30	7	7	6	21	7	7	9	7

Liitetaulukko 2b. MICROSOFT 2

	Seuraavaksi...							
% 1. vaiheessa...	Työllis- tyin palk- kатыö- hön	Työllis- tyin omaan yrityk- seen	Aloin opiske- lemaan (omaeh- toises- ti ilman työttö- myys- etuutta)	Aloin opiskele- maan (työttö- myys- etuudel- la)	Aloitin työ- voima- koulutuk- sen	Aloitin palkka- tuki- työssä	Osallis- tuin valmen- nukseen	Työttö- myys
Työllistyi palkkатыöhön (n=9)	67							
Aloin opiskelemaan oma- ehtoisesti (n=12)	50							
Aloin opiskelemaan työt- tömyysetuudella (n=6)	83							
Aloitin työvoimakoulutuk- sen (n=12)	58							
Osallistui valmennuk- seen (n=31)	55	3			13	10	16	3

Liitetaulukko 2c. OHJELMISTOALA

%	Seuraavaksi...							
	Työllis- tyin palk- katyö- hön	Työllis- tyin omaan yrityk- seen	Aloin opiske- lemaan (omaeh- toises- ti ilman työttö- myys- etuutta)	Aloin opiskele- maan (työttö- myys- etuudel- la)	Aloitin työ- voima- koulutuk- sen	Aloitin palkka- tuki- työssä	Osallis- tuin valmen- nukseen	Työttö- myys
1. vaiheessa...								
Työllistytin palkkatyöhön (n=21)	81							
Aloin opiskelemaan oma- ehtoisesti (n=18)	28			22	28			
Aloin opiskelemaan työttö- myysetuudella (n=19)	53							
Aloitin työvoimakoulutuk- sen (n=43)	60				21		5	14
Osallistuin valmennukseen (n=63)	38			6	14	10	13	19

Liitetaulukko 3. Vastausjakaumat kysymykseen, millaiseen organisaatioon olet työllistynyt?

	MS 1	MS 2	Ohjelmistoala
Jokin muu	-	0,8	0,9
Järjestö, yhdistys, säätiö	1,1	1,5	1,8
Mikroyritys	9,3	13,6	12,4
PK-yritys	38,5	36,4	36,3
Suuri yritys	44,5	43,2	40,3
Valtio/kunta-ala	5,7	3,0	8,4
Yliopisto, ammattikorkeakoulu	0,8	1,5	
	n=353	n=132	n=226

Liitetaulukko 4. Vastausjakaumat nykyisen työn sopimuksen luonteesta.

	MS 1	MS 2	Ohjelmistoala
Määräaikainen	14,1	11,6	17,0
Toistaiseksi voimassa oleva	85,9	88,4	83,0
	n=341	n=129	n=223

Liitetaulukko 5. Vastausjakaumat kysymykseen, kuinka pitkään nykyinen työsuh-
teesi on kestänyt.

	MS 1	MS 2	Ohjelmistoala
Alle 3 kuukautta	12,2	14,4	7,9
3-6 kuukautta	8,5	18,9	12,3
7-12 kuukautta	24,9	43,2	16,7
Yli vuoden	54,4	23,5	63,0
	n=353	n=132	n=227

Työmarkkina-asema suhteessa erilaisiin taustatietoihin

Koulutustausta:

Liitetaulukko 6a. Kyselyhetken työmarkkina-asema suhteessa kohderyhmän koulu-
tustaustaan: MICROSOFT 1

	2. asteen ammattillinen tutkinto	Alempi ammatti- korkeakoulu- tutkinto	Opistotutkinto	Ylempi ammatti- korkeakoulu- tutkinto	Ylempi yliopisto-/ korkeakoulu- tutkinto
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	56	66	51	73	63
Työssä omassa yrityksessä	3	2	6	0	10
Palkkatukityössä	3	3	7	0	3
Työttömänä	13	15	24	18	14
Omaehtoinen opiskelu	6	1	0	3	1
(ilman työttömyysetuutta)					
Omaehtoinen opiskelu työttö- myysetuudella	6	5	3	0	3
Työvoimakoulutuksessa	9	4	6	3	3
Jokin muu	3	5	3	5	3
	n=32	n=107	n=67	n=40	n=221

Liitetaulukko 6b. Kyselyhetken työmarkkina-asema suhteessa kohderyhmän koulutustaustaan: MICROSOFT 2

	Alempi ammattikorkeakoulututkinto	Ylempi yliopisto-/korkeakoulututkinto
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	56	79
Työssä omassa yrityksessä	6	3
Palkkatukityössä	3	
Työttömänä	28	13
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)		
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	3	
Työvoimakoulutuksessa	3	2
Jokin muu		3
	n=32	n=62

Liitetaulukko 6c. Kyselyhetken työmarkkina-asema suhteessa kohderyhmän koulutustaustaan: OHJELMISTOALA

	Alempi ammattikorkeakoulututkinto	Opistotutkinto	Ylempi yliopisto-/korkeakoulututkinto
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	67	52	70
Työssä omassa yrityksessä	1	5	5
Palkkatukityössä	3	5	1
Työttömänä	18	19	15
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	2	0	4
Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella	3	2	1
Työvoimakoulutuksessa	4	2	1
Jokin muu	1	17	4
	n=91	n=64	n=105

Työkokemus:

Liitetaulukko 7a. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä työkokemuksen mukaan: **MICROSOFT 1**

%	Kaikki yht.	6-10 vuotta	11–15 vuotta	16–20 vuotta	21 vuotta tai enemmän
Olen työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	76,7	70,7	61,7	56,4
Olen työssä omassa yrityksessä	5,6	-	4,0	5,2	9,1
Olen palkkatukityössä	2,6	3,3	0,0	3,9	2,9
Olen työttömänä	17,1	10,0	16,0	15,6	19,1
Opiskelen omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta)	1,9	-	1,3	2,6	0,8
Opiskelen omaehtoisesti työttömyysetuudella	2,3	-	2,7	3,2	3,7
Olen työvoimakoulutuksessa	2,9	10,0	1,3	5,2	2,9
Jokin muu	3,3	-	4,0	2,6	5,0

Liitetaulukko 7b. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä työkokemuksen mukaan: **MICROSOFT 2**

%	Kaikki yht.	16–20 vuotta	21 vuotta tai enemmän
Olen työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	76,9	70,4
Olen työssä omassa yrityksessä	5,6	5,8	3,7
Olen palkkatukityössä	2,6	-	2,5
Olen työttömänä	17,1	11,5	17,3
Opiskelen omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta)	1,9	-	1,2
Opiskelen omaehtoisesti työttömyysetuudella	2,3	1,9	1,2
Olen työvoimakoulutuksessa	2,9	1,9	1,2
Jokin muu	3,3	1,9	2,5

Liitetaulukko 7c. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä työkoke-
muksen mukaan: **OHJELMISTOALA**

%	Kaikki yht.	11–15 vuotta	16–20 vuotta	21 vuotta tai enemmän
Olen työssä avoimilla työmarkkinoilla	64,3	73,5	77,6	49,7
Olen työssä omassa yrityksessä	5,6	4,1	2,4	4,3
Olen palkkatukityössä	2,6	2,0	0,0	3,2
Olen työttömänä	17,1	12,2	7,1	24,6
Opiskelen omaehtoisesti (ilman työttömyysetuutta)	1,9	6,1	3,5	1,1
Opiskelen omaehtoisesti työttömyysetuudella	2,3	-	4,7	0,5
Olen työvoimakoulutuksessa	2,9	-	1,2	3,2
Jokin muu	3,3	2,0	3,5	13,4

Alueellinen:

Taulukko 8a. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä alueittain:
MICROSOFT 1

	Tilanne kyselyn toteuttamishetkellä (osuudet kohderyhmästä %)				
	MS 1 yht.	Pirkanmaa	Pohjois- Pohjanmaa	Uusimaa	Varsinais- Suomi
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	63,1	60,3	91,2	68,1	53,6
Työssä omassa yrityksessä	6,7	6,6	-	7,4	7,1
Palkkatukityössä	2,9	5,3	-	2,2	2,2
Työttömänä	16,6	17,2	2,9	16,3	19,1
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	1,5	-	-	-	3,3
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	3,1	4,0	-	-	5,5
Työvoimakoulutuksessa	3,6	2,6	2,9	2,2	5,5
Jokin muu	2,5	4,0	2,9	3,7	3,8

Taulukko 8b. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä alueittain:
MICROSOFT 2

	Tilanne kyselyn toteuttamishetkellä (osuudet kohderyhmästä %)				
	MS 2 yht.	Pirkanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Uusimaa	Varsinais-Suomi
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	73,3			80,0	68,5
Työssä omassa yrityksessä	4,7			5,0	5,4
Palkkatukityössä	1,7			1,7	2,2
Työttömänä	15,7			10,0	16,3
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	1,2			-	1,1
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	1,2			-	1,1
Työvoimakoulutuksessa	1,7			1,7	2,2
Jokin muu	0,6			1,7	3,3

Taulukko 8c. Kyselyhetken työmarkkina-asema kohderyhmäläisillä alueittain:
OHJELMISTOALA

	Tilanne kyselyn toteuttamishetkellä (osuudet kohderyhmästä %)				
	Ohj.ala yht.	Pirkanmaa	Pohjois-Pohjanmaa	Uusimaa	Varsinais-Suomi
Työssä avoimilla työmarkkinoilla	61,9	53,6	81,2	53,9	58,3
Työssä omassa yrityksessä	4,3	4,8	4,3	4,3	4,2
Palkkatukityössä	2,3	2,4	1,4	2,1	4,2
Työttömänä	18,3	23,8	4,3	21,3	22,9
Omaehtoinen opiskelu (ilman työttömyysetuutta)	2,6	2,4	2,9	2,1	2,1
Omaehtoisen opiskelu työttömyysetuudella	1,7	1,2	2,9	1,4	-
Työvoimakoulutuksessa	2,3	4,8	-	2,1	2,1
Jokin muu	6,6	7,1	2,9	12,8	6,3

Lähtöammatit

Liitetaulukko 9. Lähtöammatti kyselyyn vastanneiden joukossa: missä ammatissa työskentelit työsuhteen päättymishetkellä? Taulukossa on esillä vastaajien eniten ilmoittamat ammatit hankkeittain (n, Ohjelmistoala=349, n, MS 1=517 ja MS 2=170)).

%	Ohjelmistoala	MS 1	MS 2
Muu ohjelmisto-, sovellustyön erityisasiantuntija	18,6	15,3	-
Projektipäällikkö, tietotekniikka	9,7	15,7	12,9
Ohjelmistosuunnittelija	18,9	6,6	7,6
Elektroniikkainsinööri	-	5,6	7,6
Muu elektroniikan erityisasiantuntija	-	7,5	-
Muu tekniikan erityisasiantuntija	-	-	21,2
Tietotekniikan insinööri	2,6	4,3	1,8
Johtaja, tieto- ja viestintäteknologia	2,6	3,3	4,7
Tekninen asiantuntija, televiestintä	-	5,8	-
Tuotepäällikkö	2,0	2,3	5,3
Tietoliikenneinsinööri	2,9	2,5	1,2
Toimistotyöntekijä		2,1	5,9
Johdon assistentti	1,7	1,7	1,8
Atk-asiantuntija	4,3	-	-
Markkinointipäällikkö	2,0	1,4	-
Teollinen muotoilija		1,7	1,2

EGR-palvelut ja niiden merkitys

Liitetaulukko 10. Mihin seuraavista TE-palveluista/TE-toimiston palveluista olet osallistunut irtisanomisen aikana tai sen jälkeen? (Kaikki n vastauksia=1268, Ohjelmistoala=426, n, MS 1=660 ja MS 2=182).

	Kaikki 3 yht. keskimäärin	Ohjelmistoala	Microsoft 1	Microsoft 2
Neuvonta työnhakuun	28,6	29,8	26,8	32,4
Neuvonta yritystoiminnan aloittamiseen	5,7	6,6	5,8	3,3
Tuki ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen	4,7	4,9	4,7	4,4
Ammatinvalinta- ja uraohjaus	8,6	8,2	8,8	8,8
Ammatillinen koulutus	8,5	7,3	9,7	7,1
Palkkatuetty työ	8,2	7,3	8,6	8,8
Koulutus- tai työkokeilu	9,0	9,6	8,5	9,3
Starttiraha	0,8	1,9	0,2	0,5
Uravalmennus	12,9	11,3	14,1	12,1
Työhönvalmennus	4,1	3,8	3,6	6,6
Kuntouttava työtoiminta	0,1	0,0	0,2	0,0
Jokin muu palvelu	8,8	9,4	9,1	6,6

Liitetaulukko 11a. Vastausjakauma kysymykseen, kuinka merkityksellisiä nämä palvelut ovat/olivat oman työllistymisesi/opiskelemaan hakeutumisesi kannalta (n=292-365) **MICROSOFT 1**

	Ei ollenkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Jokseenkin tärkeä	Tärkeä
Neuvonta työnhakuun	29	27	25	19
Neuvonta yritystoiminnan aloittamiseen	57	21	14	7
Tuki ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen	40	28	18	14
Ammatinvalinta- ja uraohjaus	40	26	21	13
Ammatillinen koulutus	38	20	21	22
Palkkatuetty työ	39	21	23	17
Koulutus- tai työkokeilu	48	19	17	16
Starttiraha	62	25	8	5
Uravalmennus	40	22	22	16
Työhönvalmennus	53	28	13	6
Kuntouttava työtoiminta	68	21	7	4

Liitetaulukko 11b. Vastausjakauma kysymykseen, kuinka merkityksellisiä nämä palvelut ovat/olivat oman työllistymisesi/opiskelemaan hakeutumisesi kannalta (n=98-118) **MICROSOFT 2**

	Ei ollenkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Jokseenkin tärkeä	Tärkeä
Neuvonta työnhakuun	31	24	26	19
Neuvonta yritystoiminnan aloittamiseen	63	19	12	6
Tuki ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen	44	20	23	14
Ammatinvalinta- ja uraohjaus	47	16	24	13
Ammatillinen koulutus	48	15	17	21
Palkkatuetty työ	47	16	21	17
Koulutus- tai työkokeilu	49	11	24	17
Starttiraha	62	14	14	10
Uravalmennus	48	11	19	22
Työhönvalmennus	61	15	11	13
Kuntouttava työtoiminta	68	19	8	4

Liitetaulukko 11c. Vastausjakauma kysymykseen, kuinka merkityksellisiä nämä palvelut ovat/olivat oman työllistymisesi/opiskelemaan hakeutumisesi kannalta (n=190-253) **OHJELMISTOALA**

	Ei ollenkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Jokseenkin tärkeä	Tärkeä
Neuvonta työnhakuun	36	26	21	17
Neuvonta yritystoiminnan aloittamiseen	59	25	9	6
Tuki ammattitaidon ja osaamisen selvittämiseen	46	25	16	13
Ammatinvalinta- ja uraohjaus	46	24	17	13
Ammatillinen koulutus	45	21	18	16
Palkkatuetty työ	51	21	12	16
Koulutus- tai työkokeilu	54	16	15	15
Starttiraha	66	17	9	7
Uravalmennus	50	18	18	14
Työhönvalmennus	62	23	9	6
Kuntouttava työtoiminta	77	16	5	2

Liitetaulukko 12a. Vastausjakauma kysymykseen, ovatko seuraavat asiat muuttu-
neet kohdallasi saamiesi TE-toimiston palvelujen myötävaikutuksesta? (n=413-418)

MICROSOFT 1

	Ei ollut tarpeen	Huonontunut	Parantunut	Pysynyt ennallaan
Luottamus siihen, että selviän irtisanomisen aiheuttamista haasteista	25	9	21	45
Suunnitelmien selkeytyminen, mitä voin tehdä irtisanomisen jälkeen	23	6	27	44
Usko omien tavoitteiden saavuttamiseen	24	7	18	51

Liitetaulukko 12b. Vastausjakauma kysymykseen, ovatko seuraavat asiat muuttu-
neet kohdallasi saamiesi TE-toimiston palvelujen myötävaikutuksesta? (n=136-142)

MICROSOFT 2

	Ei ollut tarpeen	Huonontunut	Parantunut	Pysynyt ennallaan
Luottamus siihen, että selviän irtisanomisen aiheuttamista haasteista	25	6	20	50
Suunnitelmien selkeytyminen, mitä voin tehdä irtisanomisen jälkeen	23	7	29	40
Usko omien tavoitteiden saavuttamiseen	28	4	21	46

Liitetaulukko 12c. Vastausjakauma kysymykseen, ovatko seuraavat asiat muuttu-
neet kohdallasi saamiesi TE-toimiston palvelujen myötävaikutuksesta?

OHJELMISTOALA

	Ei ollut tarpeen	Huonontunut	Parantunut	Pysynyt ennallaan
Luottamus siihen, että selviän irtisanomisen aiheuttamista haasteista	28	9	22	41
Suunnitelmien selkeytyminen, mitä voin tehdä irtisanomisen jälkeen	27	8	25	40
Usko omien tavoitteiden saavuttamiseen	29	11	15	46

Liitetaulukko 13. Vastausjakaumat kysymykseen, mitä apua olisit kaivannut enemmän (TE-toimiston palveluista) (n, Ohjelmistoala=78, MS 1=104. MS 2, ei tarpeeksi havaintoja tulosten esittämiseksi).

%	Ohjelmistoala	MS 1
Henkilökohtaista ohjausta uusille ammattiuurille	28	26
Tietoa koulutus- ja työmahdollisuuksista	32	34
Tukea työnhakuni selvittelyyn, ratkaisuvaihtoehtojen hakemiseen	40	40

Liitetaulukko 14. Vastausjakauma kysymykseen, mitkä tekijät ovat mielestäsi vaikeuttaneet työllistymistäsi? (n, vastauksia Ohjelmistoala=488, n, MS 1=742 ja MS 2=194).

%	Ohjelmistoala	MS 1	MS 2
Työkokemuksen puute	3	5	5
Puutteelliset tietotekniikkataidot	3	2	1
Puutteellinen kielitaito	2	2	2
Vanhentunut/puutteellinen ammattitaito	15	13	10
Tutkinnon huono tunnettuus	2	2	1
Alueellinen työmarkkinatilanne	28	35	40
Perheeseen tai muuhun elämäntilanteeseen liittyvä syy	3	4	4
Sukupuoli	4	4	3
Ikä	32	25	26
Joku muu	7	9	10

Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus

Euroopan globalisaatiorahasto (EGR) tukee globalisaation ja maailmanlaajuisen rahoitus- tai talouskriisin takia työttömäksi jääneitä työntekijöitä uudelleentyöllistymisessä ja uusien taitojen hankkimisessa. Suomessa EGR:n osarahoittamia EGR-hankkeita on toteutettu noin 10 vuoden ajan. Tässä TK-Evalin toteuttamassa tutkimuksessa tarkastellaan EGR-toimintaa erityisesti viimeisimpien Suomen EGR-hankkeiden valossa. Tutkimuksen tulosten mukaan EGR-hankkeiden tuensaajista oli elokuun 2017 tilanteessa runsaat 80 % löytänyt itselleen ratkaisun eli suurin osa edunsaajista oli työllistynyt palkkatyöhön ja pieni osa edunsaajista oli koulutuksessa. Noin 18 % heistä oli työttömänä. Omaan yritykseen työllistyneiden osuus oli selvästi suurempi kuin mitä on tullut ilmi aiemmissa EGR-selvityksissä. Tutkimuksessa tarkasteltiin työttömyyden päättymistä ja ratkaisun löytymistä Ohjelmistoalan hankkeen sekä Microsoft I ja II -hankkeiden edunsaajien osalta. Työttömäksi ilmoittautuneista EGR-tuensaajista noin kolmasosa on työllistynyt suoraan seuraavassa vaiheessa. Reilu puolet edunsaajien joukosta puolestaan on edennyt erilaisten koulutusten, opiskelun tai valmennusten kautta. Ainoastaan 6 %:lla edunsaajista työttömyys on jatkunut yhtäjaksoisesti. Osa irtisanotuista ei ilmoittaudu työttömiksi työnhakijoiksi ollenkaan, vaan he pääsääntöisesti työllistyvät suoraan uusiin työpaikkoihin tai saamansa irtisanomispaketin aikana. Koulutusten, opiskelun ja valmennusten kautta edenneiden EGR-tuensaajien kohdalla varsinakin työvoimakoulutus, mutta myös valmennus vievät melko vahvasti kohti työllistymistä palkkatyöhön.

EGR-edunsaajat näkevät TE-palveluiden merkityksen oman työllistymisensä kannalta melko kaksijakoisesti: osalle palveluilla ei ole ollut merkitystä, mutta osalle on. Suurimmalle osalle heistä, jotka eivät ole saaneet palveluista hyötyä työllistymiseensä, apu ei ylipäänsä ole ollut tarpeen tai sitä ei ole edunsaajien mukaan ollut saatavilla. TE-palvelut merkitykselliseksi kokeneet EGR-edunsaajat ovat palveluiden avulla mm. työllistyneet ja päivittäneet osaamistaan.

Verkkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-304-7

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi